

**KONTRIBUSI REKRUTMEN PEMBERIAN HADIAH DAN
HUKUMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
GURU DI MTS N KOTA MEDAN**

TESIS

*Disusun Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister
Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan
Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*



OLEH:

MHD. FUAD ZAINI SIREGAR
NIM. 0332183012

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

**KONTRIBUSI REKRUTMEN PEMBERIAN HADIAH DAN
HUKUMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
GURU DI MTS N KOTA MEDAN**

TESIS

*Disusun Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister
Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan
Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*



OLEH:

MHD. FUAD ZAINI SIREGAR
NIM. 0332183012

PEMBIMBING I

Dr. Yusuf Hadijaya, MA
NIP. 19681120 199503 1 003

PEMBIMBING II

Dr. Muhammad Rifa'i, M. Pd
NIP. 19700504 201411 1 002

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

ABSTRACT



Name : Mhd. Fuad Zaini Siregar
NIM : 0332183012
Faculty : FITK/MPI
Mentor I : Dr. Yusuf Hadijaya, MA
Mentor II : Dr. Muhammad Rifa'i, M. Pd
Title : Contribution of Recruitment, Reward and Punishment to Teacher Work Productivity in Mts N Medan City

This study examines problems related to recruitment variables, gift giving, penalties for work productivity in Madrasah Tsanawiyah Negeri Medan City. The purpose of this study was to determine whether Recruitment, Reward and Punishment Contributes to Teacher Work Productivity in MTs N Medan City.

This study uses a quantitative method, which is a study that uses a deductive approach, an approach that departs from a theory, previous research, ideas from experts, coupled with the understanding of researchers. This research uses ex post facto technique which is a study that examines events that have previously occurred or researched and occur naturally, open engineering. The population in this study was 249 teachers. By sampling using the Slovak formula, a sample of 153 teachers was obtained. The instrument trial technique uses the validity and reliability test. Data analysis techniques used are data description, normality test, homogeneity test, linearity test, correlation test and regression test.

The results obtained positive and significant contributions between recruitment variables (X1) on teacher work productivity (Y) on the correlation calculation of $0.485 > 0.158$ and simple regression analysis obtained R Square values of $0.507 = 57.7\%$. a positive and significant contribution between the variable Reward (X2) on teacher work productivity (Y) on the calculation of a simple correlation of $0.790 > 0.158$ while for the simple regression value obtained an R Square value of $0.690 = 69\%$. a positive and significant contribution between the penalty variable (X3) to teacher work productivity (Y) with the results of a simple correlation calculation obtained $0.656 > 0.158$ results of the simple regression analysis test obtained an R Square value of $0.777 = 77.7\%$. There is a positive and significant contribution between the variables Recruitment (X1), Reward (X2) and Punishment (X3) together Against Teacher Work Productivity (Y) in MTs N Medan City obtained R Square value (coefficient of determination) of $0.716 = 71.6\%$.

Keywords: *Recruitment, Reward, Punishment, Work Productivity*

ABSTRAK



Nama : Mhd. Fuad Zaini Siregar
NIM : 0332183012
Fak/ Jur : FITK/MPI
Pembimbing I : Dr. Yusuf Hadijaya, MA
Pembimbing II : Dr. Muhammad Rifa'i, M. Pd
Judul : Kontribusi Rekrutmen, Pemberian Hadiah dan Hukuman Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Mts N Kota Medan

Penelitian ini mengkaji masalah terkait variabel rekrutmen, pemberian hadiah ,hukuman terhadap produktivitas kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Medan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah Rekrutmen, Pemberian Hadiah dan Hukuman Berkontribusi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTs N Kota Medan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif, pendekatan yang berangkat dari suatu teori, penelitian terdahulu, gagasan dari para ahli, ditambah dengan pemahaman peneliti. Penelitian ini menggunakan teknik *ex post facto* yaitu suatu penelitian yang mengkaji peristiwa yang sebelumnya sudah pernah terjadi atau diteliti dan terjadi secara alami, bukan rekayasa. Adapun populasi pada penelitian ini sebanyak 249 guru. Dengan penarikan sampel menggunakan rumus *Slovind* diperoleh sampel sebanyak 153 guru. Teknik uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan seperti deskripsi data, uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, uji korelasi dan uji regresi.

Hasil penelitian diperoleh kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen (X_1) terhadap produktivitas kerja guru (Y) pada perhitungan korelasi sebesar $0,485 > 0,158$ dan analisis regresi sederhana diperoleh nilai R Square sebesar $0.507 = 57.7\%$. kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel pemberian hadiah (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) pada perhitungan korelasi sederhana $0,790 > 0,158$ sedangkan untuk nilai regresi sederhana diperoleh nilai R Square sebesar $0.690 = 69\%$. kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel hukuman (X_3) terhadap produktivitas kerja guru (Y) dengan hasil perhitungan korelasi sederhana didapat $0,656 > 0,158$ hasil uji analisis regresi sederhana diperoleh nilai R Square sebesar $0.777 = 77.7\%$. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2) dan Hukuman (X_3) secara bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) di MTs N Kota Medan diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar $0.716 = 71.6\%$.

Kata kunci : *Rekrutmen, Pemberian Hadiah , Hukuman, Produktivitas Kerja*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipersembahkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan Nikmat, Taufik dan Hidayah-Nya hanya karena rahmat dan ridhonya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Sholawat dan salam dipersembahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang membawa Risalah Islam sebagai pedoman untuk meraih keselamatan hidup di dunia dan akhirat nanti.

Penulis mendapatkan pengalaman yang tak terlupakan dalam penulisan tesis ini. Bentuk hambatan seperti adanya wabah Covid-19 menjadi tantangan tersendiri bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Namun, kesukaran atau hambatan-hambatan penulis tetap bersyukur karena hal ini merupakan sejarah perjalanan yang merupakan anugerah yang telah dilimpahkan Allah SWT terhadap penulis.

Bimbingan dan dukungan yang penulis terima menjadi motivasi tersendiri guna menyelesaikan syarat untuk memperoleh gelar magister (S1) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN-SU) Medan.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan dari pihak-pihak yang membantu penulis untuk menyelesaikan tesis ini, penulis menyadari, bahwa penyusunan tesis ini jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, namun penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri serta pembaca pada umumnya.

Peneliti

Mhd. Fuad Zaini Siregar
0332183012

UCAPAN TERIMA KASIH

Proses penyusunan tesis ini tidak terlepas dari sumbangsi dari beberapa kalangan sehingga percepatan penyelesaian dapat terlaksana sebagaimana mestinya, kontribusi dari mereka semua yang turut serta berperan aktif ada sebagai dosen pembimbing, Penguji, keluarga dan teman-teman. Mereka sebagai indikator penentu bagi penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Penulis ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang membimbing, membantu dan memotivasi dalam hal penyusunan dan penulisan tesi ini terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor UIN Sumatera Utara sebagai pemimpin tertinggi di UIN Sumatera Utara saat ini.
2. Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan, dan seluruh Bapak dan Ibu dosen program magister Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang banyak membekali ilmu pengetahuan bagi penulis.
3. Bapak Dr. Candra Wijaya M. Pd dan Bapak Dr. Dr. Yafizhan, M. Cs selaku Ketua dan Sekretaris Prodi program magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang banyak membimbing penulis dalam proses penyelesaian tesis ini.
4. Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, MA selaku dosen pembimbing Tesis I, selalu memberikan pandangan-pandangannya terhadap penulisan tesis dan hasil penelitian yang telah penulis tuangkan di dalam tesis ini
5. Bapak Dr. Muhammad Rifa'i, M. Pd selaku dosen pembimbing Tesis II, yang banyak membimbing penulis dalam penulisan tesis. Memberikan masukan, perbaikan-perbaikan, serta motivasi yang terus mendorong penulis dalam penyusunan Tesis ini.
6. Terkhusus kepada dosen, bos sekaligus *brother* penulis ucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada kandidat Doktor. Muhammad Fadli, M. Pd yang saat ini sedang *study* program doktor (S3) di IAIN Tulungagung. Dari pangkal sampai ujung tesis ini tidak terlepas dari sumbangsi beliau. Bersama-sama meneliti ke MTs N Kota Medan, dengan metode penelitian berbeda. Suka duka dijalani, Semoga selalu

seperti ini, Penulis masih memerlukan banyak masukan dari beliau dalam penulisan baik itu berbentuk penelitian, penulisan jurnal bahkan sampai kepada pandangan-pandangan dalam mengarungi kehidupan. Tiada balasan yang dapat diterima beliau selain dari pada yang maha pemberi balasan. Setiap sujud doa yang terucap agar beliau diberikan balasan yang setimpal atas aksi dari kebaikan-kebaikan pemikiran maupun tindakan, Amiiin.

7. Kepada Tim PUSDIKRA atas kerjasama selama ini, berjalan bersama menuju harapan masing-masing. Semoga menjadi pusat lembaga pendidikan yang merakyat. Terkhusus kepada Bg Oda Kinata Banurea yang telah merubah jalan nasib penulis.
8. Kedua orang tua, Ayah Maratahan Siregar S.Ag dan Ibu Laila Jama'ah Harahap, atas doa yang tulus selalu dipanjatkan untuk kemudahan penulis dalam menyelesaikan tesis ini dan banyak hal lain.
9. Kepada saudara abang Hasbi Ansyari siregar, adik Anan Nawawi dan Adik Aisyah Khairani yang selalu memberikan dukungan dan doa terhadap penulis dalam menyelesaikan tesis.
10. Teman-teman seperjuangan mahasiswa/i stambuk 2018 program magister Manajemen Pendidikan Islam dan sahabatku lagi-lagi doa dan dukungan kalian adalah sesuatu yang luar biasa.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi civitas akademika fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, dan bermanfaat bagi semua kalangan. Sehingga penulis memperoleh keberkahan atas penyelesaian tesis ini.

Medan, 14 juni 2020

Mhd. Fuad Zaini Siregar
Nim : 0332183012

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Kata Pengantar	iii
Ucapan Terimakasih.....	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori	13
1. Produktivitas Kerja Guru	13
a. Pengertian Produktivitas Kerja guru	13
b. Faktor-Faktor Penentu Produktivitas Kerja Guru.....	16
c. Pengukuran Produktivitas.....	18
d. Ciri-Ciri Guru Produktif	19
e. Urgensi Produktivitas Kerja	23
f. Upaya Peningkatan Produktivitas Guru yang Berkualitas ..	25
2. Rekrutmen	27
a. Pengertian Rekrutmen	27
b. Prinsip-Prinsip Rekrutmen guru	28
c. Sumber Rekrutmen Guru.....	28
d. Proses Rekrutmen Guru.....	32
e. Proses Seleksi Calon Guru Baru.....	33
f. Alasan-Alasan Rekrutmen.....	35
g. Kendala-Kendala Rekrutmen	36
3. Pemberian Hadiah	38
a. Pengertian Pemberian Hadiah	38
b. Bentuk Pemberian Pemberian Hadiah.....	40
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Adanya Pemberian	

hadiah	44
4. Hukuman	46
a. Pengertian Hukuman	46
b. Bentuk Tingkatan Hukuman.....	48
c. Tujuan Penerapan Hukuman	50
B. Penelitian Relevan.....	50
C. Kerangka Berpikir	57
1. Kontribusi Rekrument Terhadap Produktivitas Kerja Guru	57
2. Kontribusi Pemberian Hadiah Terhadap Produktivitas Kerja Guru.....	57
3. Kontribusi Hukuman Terhadap Produktivitas Kerja Guru	58
4. Kontribusi rekrutmen, Pemberian hadiah dan Hukuman Terhadap Produktivitas Kerja Guru	59
D. Hipotesis Penelitian.....	61
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	62
A. Tempat dan Waktu Penelitian	62
B. Metode Penelitian.....	62
C. Populasi dan Sampel	62
1. Populasi	62
2. Sampel.....	63
D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	64
E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	65
F. Uji Coba Instrumen	68
G. Teknik Analisis Data	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	81
A. Analisis Hasil Penelitian	81
1. Deskriptif Data	81
2. Uji Kecenderungan.....	87
3. Uji Persyaratan Analisis	93
4. Uji Hipotesis Penelitian	94
B. Pembahasan Hasil Penelitian	102
1. Kontribusi Rekrutmen (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)	102
2. Kontribusi Pemberian Hadiah (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)	103
3. Kontribusi Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)	104
4. Kontribusi Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2) dan	

Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)	105
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	108
A. Kesimpulan	108
B. Implikasi.....	110
C. Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	112

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Keunggulan dan Kelemahan Dari Jenis Pemberian Hadiah	41
Tabel 3.1	Data Jumlah Guru di MTs N Kota Medan	63
Tabel 3.2	Sampel Penelitian.....	64
Tabel 3.3	Instrumen Variabel Rekrutmen (X_1)	66
Tabel 3.4	Instrumen Variabel Pemberian Hadiah (X_2)	67
Tabel 3.5	Instrumen Variabel Punishment(X_3).....	67
Tabel 3.6	Instrumen Variabel Produktivitaskerja Guru (Y).....	67
Tabel 3.7	Hasi Uji Coba Validitas Angket Rekrutmen (X_1).....	68
Tabel 3.8	Hasil Uji Coba Validitas Angket Pemberian Hadiah (X_2).....	70
Tabel 3.9	Hasil Uji Coba Validitas Angket Hukuman (X_3).....	71
Tabel 3.10	Hasil Uji Coba Validitas Angket Produktivitas Kerja Guru (Y)	72
Tabel 3.11	Ketentuan Cronbach's Alpha	73
Tabel 3.12	Hasil Koefisien Angket Rekrutmen	73
Tabel 3.13	Hasil Koefisien Angket Pemberian Hadiah	74
Tabel 3.14	Hasil Koefisien Angket Hukuman	74
Tabel 3.15	Hasil Koefisien Angket Produktivitas Kerja Guru	74
Tabel 3.16	Rerata Skor Ideal dan Simpang Baku	76
Tabel 3.17	Tabel Matrik Koefisien Korelasi	78
Tabel 4.1	Deskripsi Statistik Dasar	81
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Rekrutmen (X_1).....	82
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Pemberian Hadiah (X_2).....	84
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Skor Hukuman (X_3).....	85
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Skor Produktivita kerja (Y)	86
Tabel 4.6	Uji Kecenderungan Variabel Rekrutmen (X_1).....	87
Tabel 4.7	Uji Kecenderungan Pemberian Hadiah(X_2).....	88
Tabel 4.8	Uji Kecenderungan Variabel Hukuman(X_3).....	89
Tabel 4.9	Uji Kecenderungan Variabel Hukuman (X_3).....	90
Tabel 4.10	Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian	92
Tabel 4.11	Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian.....	93
Tabel 4.12	Rangkuman Uji Linearitas Data Variabel Penelitian	93
Tabel 4.13	Hasil Uji Korelasi Variabel Rekrutmen (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y).....	94
Tabel 4.14	Hasil Uji Korelasi Variabel Pemberian Hadiah (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y).....	95
Tabel 4.15	Hasil Uji Korelasi Variabel Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y).....	95
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Rekrutmen (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)	96
Tabel 4.17	Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Pemberian Hadiah (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y).....	97
Tabel 4.18	Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y).....	97
Tabel 4.19	Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Rekrutmen(X_1),	

Pemberian Hadiah (X_2) dan Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y).....	98
Tabel 4.20 Persamaan Regresi Berganda.....	99
Tabel 4.21 Uji Keberartian Korelasi	100
Tabel 4.22 Uji Simultan (Uji F)	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Promosi internal dan rekrutmen eksternal.....	31
Gambar 2.2 Contoh iklan penerimaan guru	32
Gambar 2.3 Proses rekrutmen	34
Gambar 2.4 Wawancara	34
Gambar 2.5 Tahapan interview	36
Gambar 2.4 Paradigma penelitian	60
Gambar 4.1 Diagram Variabel Rekrutmen (X_1)	82
Gambar 4.2 Diagram Variabel Pemberian Hadiah (X_2).....	84
Gambar 4.3 Diagram Variabel Hukuman (X_3)	85
Gambar 4.4 Diagram Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)	87
Gambar 4.5 Diagram Uji Kecenderungan Data Variabel Rekrutmen (X_1)	88
Gambar 4.6 Diagram Uji Kecenderungan Data Variabel Pemberian Hadiah (X_2)	89
Gambar 4.7 Diagram Uji Kecenderungan Data Variabel Hukuman(X_3)....	90
Gambar 4.7 Diagram Uji Kecenderungan Data Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y).....	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Penelitian	117
Lampiran 2	Sebaran Data Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)	126
Lampiran 3	Sebaran Data Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X_1).....	128
Lampiran 4	Sebaran Data Uji Validitas Variabel Pemberian Hadiah (X_2)	130
Lampiran 5	Sebaran Data Uji Validitas Variabel Hukuman (X_3).....	132
Lampiran 6	Nilai Angket Variabel Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2), Hukuman (X_3) dan Produktivitas Kerja Guru (Y)	134
Lampiran 7	Deskripsi Statistik.....	137
Lampiran 8	Kelas Interval.....	138
Lampiran 9	Uji Kecenderungan	142
Lampiran 10	Analisis Korelasi	147
Lampiran 11	Analisis Regresi Sederhan	148
Lampiran 12	Analisis Regresi Ganda	149
Lampiran 13	UJI T	150
Lampiran 14	UJI F	151
Lampiran 15	Tabel r Product Moment.....	152
Lampiran 16	Tabel f 0,05.....	153
Lampiran 17	Tabel T.....	160

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari kualitas dan sistem pendidikan yang ada, tanpa pendidikan, suatu negara akan jauh tertinggal dari negara lain kualitas pendidikan di Indonesia pada dewasa ini sangat memprihatinkan. Ini dibuktikan di antaranya oleh data UNESCO pada tahun 2000 tentang peringkat indeks pengembangan manusia (*Human Development Index*), yaitu komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, dan penghasilan per kepala yang menunjukkan bahwa indeks pengembangan manusia Indonesia makin menurun. Di antara 174 negara di dunia, Indonesia menempati urutan ke-102 pada 1996, ke-99 pada 1997, ke-105 pada 1998, dan ke-109 pada 1999 (Sujarwo, 2015 : 7).

Menurut survei *Political and Economic Risk Consultant* (PERC), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Posisi itu berada di bawah Vietnam. Data yang dilaporkan *The World Economic Forum* Swedia di tahun 2000, Indonesia memiliki daya saing yang rendah, hanya menduduki urutan ke-37 dari 57 negara yang disurvei di dunia. Kualitas pendidikan Indonesia yang rendah itu juga ditunjukkan data Balitbang tahun 2003, bahwa dari 146.052 SD di Indonesia ternyata hanya 8 sekolah saja yang mendapatkan pengakuan dunia dalam kategori *The Primary Years Program* (PYP). Dari 20.918 SMP di Indonesia ternyata juga hanya 8 sekolah yang mendapatkan pengakuan dunia dalam kategori *The Middle Years Program* (MYP). Dari 8.036 SMA ternyata hanya 7 sekolah saja yang mendapatkan pengakuan dunia dalam kategori *The Diploma Program* (Sujarwo, 2015: 9).

Anies Baswedan Mengutarakan permasalahannya terkait permasalahan pendidikan di Indonesia, *Pertama*, rendahnya layanan pendidikan di Indonesia, *Kedua*, rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, *Ketiga*, rendahnya kemampuan literasi anak-anak Indonesia (Widodo, 2015 : 294). Kepala perwakilan Bank Dunia Rodrigo Chaves juga memaparkan analisisnya terhadap kondisi pendidikan di negeri “ *For example, 55 percent of 15-year-old children in*

Indonesia are functionally illiterate, compared to less than 10 percent in Vietnam,” ujjarnya di bursa efek Indonesia (BEI) di kutip dalam CNN Indonesia (Fauzie, 2018).

Hasil penelitian menyebutkan faktor terhambatnya pendidikan di Indonesia diantaranya rendahnya sarana fisik, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan, mahal biaya pendidikan (Widodo, 2015 :294-307).

Hadirnya madrasah sebagai bagian dari pendidikan di Indonesia, yang bertujuan mentransmisikan nilai-nilai Islam dan juga untuk memenuhi kebutuhan modernisasi pendidikan. Madrasah masuk ke dalam sistem pendidikan dengan disahkannya Undang-Undang No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam perjalanan selanjutnya di era A. Malik Fadjar sebagai Mendiknas disahkan juga UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang semakin memperkuat kedudukan pendidikan Islam dalam sistem pendidikan nasional termasuk madrasah. Hal ini berarti pengelolaan, mutu, kurikulum, pengadaan tenaga, dan lain-lain yang meliputi penyelenggaraan pendidikan nasional juga berlaku untuk pengembangan pendidikan Islam di Indonesia.

Di antara upaya Departemen Agama dalam menata dan membina madrasah adalah melalui penataan organisasi dan membuat “pilot proyek” madrasah percontohan dengan cara penegerian sejumlah madrasah swasta. Melalui cara ini, keberadaan madrasah yang beranekaragam diharapkan bisa memiliki model yang sama dalam pengembangannya. Melalui sejumlah keputusan/ketetapan menteri agama penegerian pertama kali dilakukan pada madrasah tingkat pemula (ibtidaiyah), selanjutnya penegerian madrasah tsanawiyah dimulai tahun 1967. Namanya setelah dinegerikan menjadi Madrasah Tsanawiyah Agama Islam Negeri (MTs.A.I.N). Sampai tahun 1970, MTs.A.I.N telah berjumlah 182 buah yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di tahun 1967, penegerian sejumlah madrasah Aliyah juga dilakukan berdasar Keputusan Menteri Agama Nomor 80/1967. Madrasah Aliyah yang pertama kali dinegerikan adalah MA al-Islam

Surakarta, MA di Magetan, dan MA Palangki di Sumatera Barat. Setelah dinegerikan, namanya menjadi Madrasah Aliyah Agama Islam Negeri. Restrukturisasi madrasah dilanjutkan pada tahun 1978 (berdasar Keputusan Menteri Agama Nomor 15, 16, 17 tahun 1978) dengan mengubah kembali nama-nama madrasah negeri tersebut (MIN, MTs.AIN, MA.AIN) menjadi MIN, MTsN, dan MAN, yang berlaku hingga kini (Kosim, 2007 49-51).

Adapun hasil penelitian menyebutkan Banyak cara agar madrasah tetap kokoh sesuai dengan tujuan yaitu pemantapan dan peka terhadap jaman, agar tidak ketinggalan. Pertama, berpegang pada al-Qur'an; kedua, reorientasi pendidikan madrasah; ketiga, pengembangan kurikulum; keempat, peningkatan manajemen madrasah; kelima, peningkatan kepemimpinan madrasah; dan ketujuh, peningkatan partisipasi masyarakat (M. Maskur, 2017 : 101-109).

Pada dasarnya pelaksanaan lembaga pendidikan seperti madrasah sudah barang tentu memiliki setiap komponen, sistem yang berjalan pasti memiliki sub-sistem sebagai pendorong. Salah satu sub sistem di dalam madrasah adalah guru, guru hadir sebagai pendidik di madrasah. Perannya yang sangat krusial menentukan eksistensi dari madrasah itu sendiri. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Sebuah penelitian Maulipaksi Desliana pada 04 Januari 2016 terkait Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) beberapa tahun terakhir menunjukkan kompetensi guru Indonesia rendah. Peringkat rendah Indonesia dalam beberapa pemeringkatan dunia tentang kemampuan siswa dalam bidang membaca, Matematika, dan Sains juga secara tidak langsung menunjukkan kelemahan kompetensi guru. Rata-rata nasional hasil UKG 2015 bidang pedagogik dan profesional adalah 53,02. Untuk kompetensi bidang pedagogik saja, rata-rata nasionalnya hanya 48,94, yakni berada di bawah standar kompetensi minimal (SKM), yaitu 55 (Jilan, 2018).

Tenaga pendidik dan kependidikan sebagaimana yang telah dikemukakan di atas adalah kelompok organisasi masyarakat yang menjadi ujung tombak dan penentu keberhasilan dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu sebagai lembaga pengelola harus mampu memberikan pelayanan secara maksimal dengan mempunyai tingkat produktivitas tinggi yang pengelolaan itu berimplikasi kepada kelompok masyarakat sebagai pelanggan pendidikan.

Produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Mathis, 2001 : 187). Sedangkan Malayu Hasibuan (1996 : 80) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya .

Menurut Suma'mur (2009 : 187) selain oleh kesehatan, produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, latar belakang pendidikan, keterampilan, profesionalisme, pengalaman, kompetensi kerja, tingkat kesejahteraan, jaminan kontinuitas kerja, jaminan sosial, adanya apresiasi (*reward*) dan sanksi (*Punishment*), hubungan kerja, dan lingkungan sosial budaya.

Sedangkan produktivitas menurut Schroeder (2007 : 90), yaitu meliputi dari tenaga kerja seperti seleksi, penempatan, pelatihan, rancangan pekerjaan, struktur organisasi, penghargaan dan serikat buruh.

Produktivitas merupakan suatu usaha optimal setiap individu ataupun organisasi untuk pencapaian hasil kerja yang maksimal dengan selalu menganggap bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Pada dasarnya, setiap individu ataupun organisasi mempunyai keinginan agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi terlepas organisasi apapun bentuk dan namanya.

Kondisi ini tentu saja dapat mengakibatkan pelaksanaan suatu pekerjaan/tugas menjadi terganggu, sehingga tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya atau dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas kerja sebagai tenaga

pendidik dan kependidikan belum maksimal. Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai produktivitas kerja tersebut merupakan suatu indikasi yang menggambarkan bahwa peranan manajemen sebagai pengelola sumber daya manusia sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan di Sekolah Menengah Negara Bagian Oyo, Nigeria. Menunjukkan dari produktivitas guru yang menguji hubungan antara imbalan institusional dan faktor-faktor pribadi di sekolah menengah negeri. Dengan menggunakan penelitian survei, bersifat deskriptif. Mengungkapkan faktor-faktor pribadi ($\beta = -0,53$; $t = -8,57$; $p < 0,05$) dan sistem penghargaan ($\beta = -0,40$; $t = 7,73$; $p < 0,05$) relatif signifikan terhadap produktivitas guru sedangkan faktor kelembagaan ($\beta = 0,08$; $t = -1,72$; $p > 0,05$) tidak relatif signifikan terhadap produktivitas guru. Dapat diketahui bahwa faktor pribadi memperlihatkan variasi paling banyak dari produktivitas guru, untuk selanjutnya diikuti oleh pemberian *reward*. Dari temuan tersebut disarankan agar setiap lembaga madrasah/sekolah mempertimbangkan faktor pribadi dan sistem penghargaan (*reward*) untuk meningkatkan produktivitas guru (Adu, 2015 : 1-7).

Adapun hasil dari penelitian lain terkait dengan produktivitas dengan melakukan uji parsial (t) rekrutmen, seleksi, pelatihan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mercolade Tangerang. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh 59,6% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel *rekrutmen* (x_1), *seleksi* (x_2) dan *pelatihan* (x_3) dan sisanya 40,4% produktivitas (y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya motivasi, kepemimpinan. Artinya produktivitas dipengaruhi oleh rekrutmen, seleksi dan pelatihan (Sunarsi, 2018 : 14-31).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan madrasah mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan. Madrasah menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan madrasah itu sendiri, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan di dalam perencanaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen

sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar madrasah dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen, pemberian reward dan punishment.

Rekrutmen merupakan hal yang penting dalam pengadaan tenaga guru di madrasah. Apabila rekrutmen ini berhasil, maka akan berpengaruh terhadap mutu madrasah itu sendiri, dan juga madrasah akan mendapat perhatian dari pelamar-pelamar baik *itufresh graduate* maupun yang telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Dengan demikian, peluang madrasah untuk mendapatkan karyawan yang terbaik semakin besar. Informasi yang jelas dan berkesinambungan mengenai jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu sangat dibutuhkan dalam melakukan kegiatan rekrutmen agar menjadi lebih efektif.

Menurut Potale dan Billy Renaldodalam Bangun (2012 : 167) penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Rekrutmen menurut Hasibuan (2009 : 250) adalah “usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan”. Sedangkan menurut Handoko (2008 : 67) “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikiran” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan” Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.

Pernyataan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Hamid Muhammad mengungkapkan bahwa “saat ini Indonesia dalam status darurat pendidikan,

rekrutmen guru harus diperketat. Pilih guru yang berkualitas sebab sekali salah merekrut, akan dirasakan dampaknya puluhan tahun”(Esy, 2018).

Penelitian yang dilakukan di Milwaukee, Wisconsin di Amerika Serikat mengesplorasi praktik perekrutan dan retensi yang berbeda di seluruh sekolah pilihan menggunakan data yang telah dikumpulkan dengan program kupon sekolah skala besar. Menyimpulkan bahwa sekolah memiliki kerja sama baik terhadap lembaga-lembaga yang memiliki komitmen sukses dengan peringkat tertinggi dalam merekrut dan mempertahankan guru, strategi yang digunakan oleh sekolah yaitu membuat rekomendasi untuk meningkatkan retensi guru di sekolah-sekolah pilihan (Egalite, Jensen, Stewart, & Wolf, 2014 : 113-140).

Laporan dari penelitian yang dipaparkan diperoleh bahwa rekrutmen karyawan, pelatihan karyawan, dan pengembangan karyawan secara simultan mempengaruhi perkembangan usaha. diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $134,422 > Ftabel 2,79$ sehingga dapat disimpulkan rekrutmen karyawan, pelatihan karyawan, dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap perkembangan usaha pada Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga(Puput Krismawan, 2019 : 1-11).

Pernyataan dan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki guru-guru di Indonesia masih kurang, ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan saat rekrutmen tenaga pendidik, kurangnya perhatian dan keseriusan dalam merekrut tenaga-tenaga pengajar akan menambah beban madrasah kedepannya. Dunia yang semakin maju sudah seharusnya pendidikan juga mengiringinya, permasalahan-permasalahan pada rekrutmen akan menjadi tantangan bagi kita semua. Pemilihan guru yang berkualitas saat perekrutan, serta pemberian reward dan punishment juga dapat menjadi pendorong sekaligus evaluasi terhadap guru tersebut.

Pemberian Hadiah (*Reward*) merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2006 : 89) *reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk karyawan yang mempunyai prestasi. Sedangkan menurut

Siagian (2008 : 145) reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ben-peretz dan Gabriella Landler-pardo (2016 : 80-97) menunjukkan adanya kecenderungan hubungan guru dengan penghargaan (*Reward*) yang dilihat secara psikologis serta emosional saat melaksanakan pembelajaran. Webb et al (2004 : 169-188) dalam penelitiannya kepada enam sekolah di Finlandia dan enam sekolah di Inggris tentang dampak reformasi pendidikan terhadap pekerjaan guru. Pandangan para guru mengenai perubahan praktik, gaji dan kondisi kerja mempengaruhi persepsi mereka tentang mengajar sebagai profesi yang berbeda. Adapun faktor-faktor penting yang menghambat guru adalah intensif, minimnya gaji, perilaku murid, dan kurang simpatinya masyarakat.

Adapun hasil penelitian selanjutnya menunjukkan adanya pengaruh antara variabel reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat hasil analisis regresi berganda didapatkan $Y = 32,468 + 2,176 X_1 + 3,227 X_2 + e$. Dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel reward (penghargaan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,160 > 1,666$) dan variabel punishment (sanksi) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,769 > 1,666$). Dari hasil uji F terbukti bahwa variabel reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) secara bersamaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, hal ini dapat di buktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,208 > 3.12$. Sementara hasil koefisien determinasi didapatkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 35% dan sisanya 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti promosi jabatan (Saputra, Dicky, Nurlina, 2017: 1-8).

Sanksi atau *punishment* dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang di lakukan cukup berat.

Kaplan (1992 : 259) menyebutkan adapun bentuk sanksi/*punishment* guru yang diberikan karena melanggar disiplin yaitu penurunan jabatan, peringatan, hukuman fisik, kritikan dari masyarakat, dan tuntutan.

Hasil penelitian dengan N=172 tentang pemberian hadiah dan hukuman dalam keluarga dan mengidentifikasi persepsi terhadap gaya mengajar langsung dan tidak langsung. Hubungan paling konsisten dari hadiah dan hukuman dengan gaya mengajar yang dirasakan adalah persediaan *reward* dan *punishment*. Adapun yang berhubungan dengan *reward* dan *punishment* antara lain ; penghasilan, usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan etnis (Cohen & Amidon, 2004 : 269-277).

Selanjutnya penelitian oleh (Hendri Kurniawan, Muh. Mukeri W, 2016 : 31-42) terdapat pengaruh secara signifikan antara *reward*, *punishment*, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi untuk *reward*=0,722, *punishment*=0,123, dan beban kerja = 0,76, yang berarti tidak ada pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, serta terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.002. Disarankan kepada pihak PT Andalan Arthalestari Semarang untuk memaksimalkan dan meningkatkan pelatihan dan *reward*, serta bagi penelitian masa depan dapat menambah sampel dan variabel lain yang dapat digunakan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Keberhasilan suatu madrasah bukan bergantung kepada kuantitas, tetapi kualitas guru yang profesional, mengembangkan potensi dan berinovasi. Produktivitas guru dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, terarah dan terpadu sesuai ketentuan dan perkembangan madrasah. Semuanya dapat tercapai dengan memperhatikan perekrutan, pemberian hadiah (*reward*) dan *punishment* sehingga tujuan dan cita-cita madrasah dapat tercapai dan terpenuhi di masa depan.

Berbagai permasalahan di dunia pendidikan, termasuk MTs N di kota Medan masih mengalami kepincangan dalam manajemen SDM di setiap madrasah, baik MTs N 1. MTs N 2. dan MTs N 3. Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan di MTs N Kota Medan terdapat budaya kerja yang masih belum kondusif dan kurangnya profesionalisme guru dalam mengajar, serta motivasi guru yang masih rendah untuk terus berinovasi dan berkreasi dalam

mengembangkan PAIKEM (Pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan). Dari bentuk permasalahan tersebut dapat dianalisis bahwa masih rendahnya produktivitas kerja guru yang ada di madrasah tersebut.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu tenaga administrasi yang ada di MTs N kota Medan menyebutkan dalam manajemen kerja madrasah masih kurang intensif, perekrutan, pelaksanaan training, pemberian hadiah (*reward*) yang belum merata, beban kerja tinggi masuk dalam perhitungan problema yang dihadapi.

Kita ketahui bersama bahwa fenomena yang menjadi penyebab kurangnya produktivitas guru adalah masih adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya atau diluar bidang keahliannya, guru datang dan pulang tidak tepat waktu, bahkan lebih parahnya lagi guru tidak hadir pada Jam mengajarnya dengan berbagai Alasan yang tidak jelas, beberapa guru yang setelah mendapatkan tunjangan profesi menjadi sibuk dengan urusan keluarga saja. Ini terjadi di MTs N kota Medan.

Berangkat dari teori, pernyataan dan permasalahan yang peneliti temukan dilapangan, maka peneliti perlu mengamati dan meneliti variabel rekrutmen, pemberian hadiah, hukuman terhadap produktivitas kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri Medan. Dengan demikian, maka penelitian ini berjudul **Kontribusi Rekrutmen, Pemberian Hadiah Dan Hukuman Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Mts N Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun indentifikasi dari latar belakang diatas menunjukkan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja, latar belakang pendidikan, keterampilan, profesionalisme, pengalaman, kompetensi kerja, tingkat kesejahteraan, jaminan kontinuitas kerja, jaminan sosial, adanya pemberian hadiah (*reward*) dan hukuman (*Punishment*), hubungan kerja, dan lingkungan sosial budaya. seleksi, penempatan, pelatihan, rancangan pekerjaan, struktur organisasi, penghargaan dan serikat buruh.

C. Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah ini dilakukan untuk menghindari kajian terlalu luas, sehingga peneliti lebih fokus terhadap variabel-variabel yang telah ditentukan. Berdasarkan identifikasi masalah, variabel rekrutmen (x_1) pemberian hadiah (x_2) hukuman (x_3) produktivitas kerja (y)

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen Berkontribusi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Mts N Kota Medan ?
2. Apakah Pemberian Hadiah Berkontribusi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Mts N Kota Medan ?
3. Apakah Hukuman Berkontribusi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Mts N Kota Medan ?
4. Apakah Rekrutmen, Pemberian Hadiah dan Hukuman Berkontribusi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTs N Kota Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Rekrutmen Berkontribusi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Mts N Kota Medan
2. Pemberian Hadiah Berkontribusi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Mts N Kota Medan
3. Hukuman Berkontribusi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Mts N Kota Medan
4. Rekrutmen, Pemberian Hadiah dan Hukuman Berkontribusi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTs N Kota Medan

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini bila dilihat dari dua sudut pandang yaitu kegunaan penelitian secara teoritis dan praktis. Berikut penjelasannya:

1. Kegunaan Secara Teoritis

Memberikan sumbangsi ilmu pengetahuan pada konsep rekrutmen, pemberian hadiah (*reward*) dan hukuman (*punishment*) dan produktivitas kerja guru. Sehingga dapat diambil konsep teori, metode dan pelaksanaan dari penelitian guna diterapkan dan menjadi acuan bagi peningkatan produktivitas guru dimasa yang akan datang.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi lembaga pendidikan

Sebagai bahan acuan dalam penentuan program-program perekrutan guru, pemberian hadiah (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Dan upaya peningkatan produktivitas kerja guru.

b. Bagi kepala madrasah

Sebagai salah satu referensi untuk menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja guru.

c. Bagi guru

Sebagai referensi penambahan ilmu pengetahuan dan pedoman bagi guru yang berupaya meningkatkan produktivitas kerja. Juga sebagai salah satu bahan untuk berargumentasi terhadap lembaga pendidikan/madrasah guna peningkatan produktivitas setiap guru dimasa yang akan datang.

d. Bagi peneliti

Untuk penambah wawasan pengetahuan dan menjadi salah satu penelitian yang akan peneliti terapkan ketika berkecimpung di dunia pendidikan pada masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja Guru

a. Pengertian Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas berasal dari kata *produce* yang berarti menghasilkan dan *activity* atau kegiatan. Produktivitas berarti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa). Seseorang yang memiliki produktivitas tinggi adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dengan lebih. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang ia capai dan semakin banyak tujuan-tujuan yang ia tetapkan dapat direalisasikan.

Menurut Umar (2003: 140) produktivitas adalah usaha membandingkan antara hasil yang dicapai dengan semua sumber daya yang telah digunakan. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu (Payaman simanjuntak, 2008).

Danang Sunyoto (2012 : 156) Mendefinisikan “produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu”. Masofa dalam Mulyasa (2005 : 56-57) mengemukakan konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individual yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluran (*output*).

Dalam ayat Al-qur'an disebutkan juga terkait dengan produktivitas kerja. Terdapat di dalam firman Allah Q.S At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya ; Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S-At-Taubah ; 105).

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Pengertian baku produktivitas menurut Laporan Dewan Produktivitas Nasional adalah :

- 1) Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan harus lebih baik dari hari ini.
- 2) Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang telah dioperasikan.
- 3) Produk dan produktivitas merupakan dua pengertian berbeda sebab peningkatan produk menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas mengandung arti penambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut.
- 4) SDM mempunyai peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.
- 5) Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil kenyataanya dengan hasil yang seharusnya dicapai.
- 6) Produktivitas tenaga kerja maupun dengan faktor lain : pendidikan, keterampilan, kedisiplinan, motivasi, upah, jaminan sosial, teknologi dan lain-lain.

- 7) Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultur serta sikap mental untuk meningkatkan mutu kehidupan.

Sedangkan pengertian produktivitas kerja menurut Wahyudi (2012 : 90), adalah:

- 1) Suatu rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan hasil kerja (*input*)
- 2) Suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 3) Interaksi terpadu secara sesuai dari tiga faktor esensial yaitu investor yang meliputi pengguna pengetahuan, teknologi dan riset dengan manajemen dan tenaga kerja.
- 4) Suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin kuat.
- 5) Suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, rencana, aplikasi dan penggunaan cara yang tetap menjadi adanya kualitas tinggi.

Produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya setiap saat dengan prinsip hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan besok harus lebih baik lagi dari apa yang dilakukan/diperoleh hari ini. Produktivitas adalah perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan jumlah sumber yang digunakan (*input*). Semakin banyak hasil yang diperoleh dengan sumber relatif lebih kecil, maka semakin produktif suatu usaha.

Sekolah yang bermutu tidak terlepas dari produktifnya para guru yang ada, oleh karenanya, sudah barang tentu kepala madrasah memperhatikan setiap guru yang ada di sekolah, sebagai seorang pemimpin tertinggi di madrasah tinggi rendahnya produktivitas guru sangat berpengaruh dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Susanto, 2016 : 45).

Dengan demikian, melihat produktivitas kerja guru bukanlah dari perbandingan rasio output dan inputnya saja. Tetapi merupakan suatu unjuk kerja dalam melaksanakan setiap tugas. Dengan *performance* kerja yang maksimal dan sikap mental yang selalu menginginkan peningkatan serta perbaikan dalam pelaksanaan tugas maka akan menghasilkan lulusan yang bermutu serta mendorong peningkatan mutu sekolah pula.

b. Faktor-Faktor Penentu Produktivitas Kerja Guru

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja seseorang banyak faktor yang memengaruhinya di mana faktor satu dengan yang lain saling menunjang. Oleh karena itu, pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang mempunyai potensi untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Duane P (2007 : 69-70) bahwa yang memiliki produktivitas yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya sehingga ia dipengaruhi oleh: 1) Tindakannya konstruktif; 2) Percaya pada diri sendiri; 3) Bertanggung jawab; 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan; 5) Mempunyai pandangan kedepan; 6) Mampu menguasai persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah; 7) Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif dan inovatif; 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan

Menurut Suma'mur (2009 : 187) selain oleh kesehatan, produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, latar belakang pendidikan, keterampilan, profesionalisme, pengalaman, kompetensi kerja, tingkat kesejahteraan, jaminan kontinuitas kerja, jaminan sosial, adanya apresiasi (*reward*) dan sanksi (*Punishment*), hubungan kerja, dan lingkungan sosial budaya.

Sedangkan produktivitas menurut Schroeder (2007 : 90), yaitu meliputi dari tenaga kerja seperti seleksi, penempatan, pelatihan, rancangan pekerjaan, struktur organisasi, penghargaan dan serikat buruh.

Mulyasa (2005 : 110-111) mengemukakan faktor-faktor sebagai penentu produktivitas kerja guru adalah :

- 1) Sikap kerja, kesediaan untuk bekerja secara bergiliran, dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- 2) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam

manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.

- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul.
- 4) Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan risiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Selain itu Gilmore mengembangkan indikator produktivitas kerja yaitu: a) tindakan konstruktif, b) percaya pada diri sendiri, c) bertanggung jawab, d) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, e) mempunyai pandangan yang luas kedepan, f) mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, g) mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan yang kreatif, imajinatif, dan inovatif, h) memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya (Sutrisno, 2007 : 67).

Produktivitas kerja seorang guru dilihat dari dua aspek utama, yaitu aspek internal dan aspek eksternal. Secara internal berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya diri, dan kerukunan kerja. Adapun aspek eksternal berhubungan dengan manajemen dan metode kerja yang lebih baik, penghematan biaya, ketepatan waktu, sistem, dan teknologi yang digunakan

Menurut simanjutak dalam (Sutrisno, 2007 : 210-211), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu

dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentu tujuan. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan

c. Pengukuran Produktivitas

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap guru atau pegawai, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorang atau perjam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun).

Simamora (2004 : 78-79) Mengatakan bahwa pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu :

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal

ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Setiap orang memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi dan kemampuannya serta kreativitas. Agar individu dapat memanfaatkan potensi dirinya semaksimal mungkin. Pada dasarnya produktivitas dari setiap guru harus dimulai dari tingkat individu, karena kunci dari tercapainya tujuan organisasi berasal dari individu.

d. Ciri-Ciri Guru Produktif

Dale Timpe dalam Mulyasa (2005 : 280-281) mengemukakan ciri-ciri guru yang produktif adalah sebagai berikut :

- 1) Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan
adapun indikatornya adalah

- a) Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
- b) Kompeten secara profesional dan teknis.
- c) Kreatif dan inovatif.
- d) Memahami pekerjaan.
- e) Bekerja dengan cerdas.
- f) Selalu mencari perbaikan.
- g) Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
- h) Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
- i) Selalu meningkatkan diri.

2) Bermotivasi tinggi

Indikatornya adalah :

- a) Dapat memotivasi diri sendiri.
- b) Tekun.
- c) Mempunyai kemauan keras untuk bekerja.
- d) Bekerja efektif dengan cara atau tanpa pengawasan.
- e) Menyukai tantangan
- f) Selalu ingin bertanya.
- g) Berorientasi pada tujuan.
- h) Selalu tepat dan menepati waktu.
- i) Percaya bahwa hak itu perlu diimbangi dengan kewajiban.
- j) Memberikan andil lebih dari yang diharapkan

3) Mempunyai orientasi pekerjaan positif

Adapun indikator-indikator pekerjaan positif yaitu:

- a) Mempunyai pekerjaan dan memandangnya sebagai sumber utama pemuasan kebutuhan.
- b) Mempunyai kebiasaan yang baik.
- c) Selalu terlibat dalam pekerjaannya.
- d) Cermat, dapat dipercaya dan konsisten.
- e) Menghormati manajemen dan tujuannya.
- f) Mempunyai hubungan baik dengan manajemen.
- g) Dapat memberi pengarahan dan menerima tantangan tugas baru.

h) Luwes dan dapat menyesuaikan perubahan.

4) Kedewasaan

Dikatakan dewasa apabila memenuhi indicator sebagai berikut:

- a) Bersikap dewasa, jujur dan tulus.
- b) Mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat.
- c) Mengetahui kekuatan dan kelemahan diri.
- d) Mandiri, percaya diri, dan disiplin diri.
- e) Mantap secara emosional.
- f) Dapat bekerja dari pengalaman

5) Dapat bergaul dengan efektif

Indikator guru yang dapat bergaul dengan efektif adalah:

- a) Diterima dan dapat bergaul dengan efektif baik dengan atasan maupun teman sejawat.
- b) Berkomunikasi dengan efektif.
- c) Bekerja produktif dalam tim.
- d) Memiliki sifat positif dan antusias.
- e) Mempunyai ambisi yang sehat dan ingin tumbuh secara profesional.

Dari ciri-ciri yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa menjadi seorang guru yang produktif memerlukan banyak indikator penunjang, dengan memenuhi indikator-indikator tersebut barulah dikatakan seorang yang memiliki produktivitas dalam bekerja. Sehingga guru dapat dikatakan profesional apabila memenuhi kriteria kriteria yang telah ditetapkan

Susanto (2016 : 57-58) menyatakan ada yang perlu di perhatikan guna peningkatan produktivitas kerja guru, yaitu:

- a) Sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.
- b) Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas.
- c) Keterampilan, makin terampil tenaga pendidik akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.

- d) Manajemen, diartikan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidik dan kependidikan.
- e) Tingkat penghasilan yang memadai.
- f) Gizi dan kesehatan.
- g) Jaminan sosial.
- h) Lingkungan dan suasana kerja yang baik.
- i) Kualitas sarana pembelajaran.

Sebagai kepala madrasah yang memiliki peran untuk membina dan mengembangkan profesi dan karier guru serta memelihara organisasi dan manajemen madrasah. Untuk itu seorang kepala madrasah menjadi jembatan para guru untuk meningkatkan produktivita kerja. Dan juga memfasilitasi para guru-guru yagn hendak mengembangkan potensi-potensi mereka.

Adapun dalam pengukuran produktivitas haruslah kita melakukan setiap penilaian dari kinerja SDM, kinerja yang ditunjukkan merupakan gambaran seseorang yang produktif.

Castetter dalam (Hadijaya, 2017 : 161-163) mengemukakan tahap-tahap proses penilaian kinerja. Yang terdiri atas :

- a) Tahap Konferensi perencanaan personil yang dinilai dan penilai
Pada tahap ini, empat konsep yang akan dinilai yaitu : keefektifan kinerja, area-area keefektifan kinerja, standar kinerja jabatan, sasaran kinerja jabatan
- b) Tahap pengaturan sasaran-sasaran kinerja
Ditahap ini dilakukan bentuk penilaian antara lain : pengukuran perubahan perilaku, perbaikan kinarja pada sasaran-sasaran jabatan dan perilaku
- c) Tahap analisis kinerja
Dikatakan pada tahap ini sebagai jantungnya proses penilaian, karena pada tahap ini penilaian harus objektif terhadap hasil penilaian. Hasil penilaian yang formatif dan sumatif itu esensial bagi proses penilaian.

d) Tahap pengkajian ulang kemajuan kinerja

Pada tahap ini ditujukan agar penilaian yang dilakukan dapat membimbing atau melatih personil yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja.

e) Tahap daur ulang (*Recycle*) dan diagnosis ulang (*redagnosis*) kinerja

Pada tahap ini diperlukan adanya sikap konsistensi dalam perbaikan kinerja, setiap sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya diharapkan dapat mencapai seluruh sasaran.

f) Tahap Keputusan kinerja sumatif

Pada tahap akhir ini akan dilihat bentuk perubahan yang terjadi, seperti : menunjukkan perilaku-perilaku kinerja yang membutuhkan koreksi, mengkomunikasikan akan adanya kemajuan kinerja dan penentuan keputusan untuk promosi atau pemberhentian secara prosedur jika memang diperlukan.

e. Urgensi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental memulai kerja kesempatan berprestasi dan sebagainya. Sumber daya manusia merupakan peranan utama dalam meningkatkan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pendidikan, keterampilan, kedisiplinan, motivasi, tingkat penghasilan, jaminan sosial, merupakan hasil kerja manusia.

Peningkatan produktivitas bagi madrasah dan lembaga lainnya bermanfaat seperti :

- 1) Memperkuat daya saing perusahaan karena dapat memproduksi dengan biaya rendah dan mutu produksi lebih baik.
- 2) Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan karena dengan meningkatkan produktivitas, perusahaan akan memperoleh keuntungan investasi baru.
- 3) Meningkatnya standar hidup dan martabat karyawan beserta keluarga.
- 4) Menunjang terwujudnya hubungan kerja yang lebih baik.

Sedangkan pada tingkat individu meningkatnya produktivitas berarti: Meningkatnya pendapatan dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan daya untuk membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari dengan demikian kesejahteraan akan lebih baik. Dari segi ini meningkatkan pendapatan tersebut dapat ditabung yang nantinya bermamfaat untuk investasi. Meningkatkan hakekat dan martabat serta penyaluran terhadap potensi individu. Meningkatkan keinginan berprestasi dan motivasi kerja.

Susanto (2016 : 80-81) menjelaskan pentingnya peningkatan produktivitas pada individu dapat bermamfaat dalam hal:

- 1) Meningkatkan pendapat (*income*) dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (daya) untuk membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari, sehingga kesejahteraan akan lebih baik.
- 2) Meningkatkan hasrat dan martabat untuk investasi.
- 3) Meningkatkan motivasi kerja dan keinginan berprestasi

Dari identifikasi terhadap individu dalam sistem organisasi di atas, kemudian dilakukan perencanaan yang terintegrasi dan komprehensif untuk meningkatkan produktivitas. Langkah-langkah produktivitas pada dasarnya mencakup lima tahap yaitu: a) Menganalisa situasi yang mendalam, b) Merancang program peningkatan produktivitas, c) Menciptakan kesadaran terhadap produktivitas, d) Menerapkan program peningkatan produktivitas, e) Mengevaluasi program peningkatan produktivitas (Nur Nasution, 2005 : 113-114).

Pada dasarnya, setiap yang produktif memiliki karakter sebagai berikut :

- 1) Secara konsisten selalu mencari gagasan yang lebih baik dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik lagi.
- 2) Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela.
- 3) Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
- 4) Selalu melakukan perencanaan dan menyertakan jadwal waktu.
- 5) Bersikap positif terhadap pekerjaannya.
- 6) Dapat berlaku sebagai anggota kelompok yang baik sebagaimana menjadi seorang pimpinan yang baik.

- 7) Dapat memotivasi dirinya melalui dorongan dari dalam.
- 8) Memahami pekerjaan orang lain yang lebih baik.
- 9) Mau mendengar ide-ide orang lain sebagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik.
- 10) Hubungan antar pribadi dengan semua tingkatan dalam organisasi berlangsung dengan baik.
- 11) Sangat menyadari dan memperhatikan masalah pemborosan dan biaya-biaya.
- 12) Mempunyai tingkatan yang baik (tidak banyak absen dalam pekerjaannya).
- 13) Sering malampaui standar yang telah ditetapkan.
- 14) Selalu mempelajari sesuatu yang baru dengan cepat.
- 15) Bukan merupakan tipe orang yang selalu mengeluh dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan yang berkaitan dengan diri sendiri dan pekerjaan. Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan kerukunan kerja. Yang berkaitan dalam pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan sikap kerja yang lebih baik, penghematan biaya, ketepatan waktu dan sistem teknologi yang lebih baik. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang cekatan dan menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat atau bila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan produk atau output yang lebih besar dari tenaga kerja yang lain dalam waktu yang lama.

f. Upaya Peningkatan Produktivitas Guru yang Berkualitas

Setiap lembaga pendidikan pada setiap jenjang sangat memerlukan guru yang memiliki kemampuan yang memadai untuk dapat mencapai target yang telah digariskan. Dalam kaitan ini, kemampuan yang disyaratkan adalah guru yang memiliki sosok utuh kompetensi yang terdiri atas kompetensi akademik dan kompetensi profesional. Kompetensi akademik merupakan landasan saintifik dari penyelenggaraan layanan keguruan, yang terdiri atas: a) kemampuan mengenal

peserta didik secara mendalam, b) kemampuan menguasai bidang studi, c) kemampuan menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, dan d) kemampuan mengembangkan profesi secara berkelanjutan. Kemudian, kompetensi profesional dapat dibentuk melalui penerapan kompetensi akademik di sekolah. Oleh sebab itu, dalam kenyataannya kompetensi akademik dan kompetensi profesional merupakan kemampuan yang terintegrasi dan tidak dapat dipisahkan.

1) Guru yang Berkualitas

Dalam upaya peningkatan mutu produktivitas guru melalui pendidikan dalam jabatan, penekanan diberikan pada kemampuan guru agar dapat meningkatkan efektifitas mengajar, mengatasi persoalan-persoalan praktis dan pengelolaan PBM, dan meningkatkan kepekaan guru terhadap perbedaan individu para siswa yang dihadapinya.

Pembinaan mutu guru perlu secara sungguh-sungguh memberikan perhatian melatih kepekaan guru terhadap para siswa yang semakin beragam, terutama pada pendidikan dasar sebagai konsekuensi dari semakin terbukanya akses peserta didik terhadap sekolah. Dalam rangka peningkatan mutu guru, lembaga-lembaga Diklat (PPG dan BPG) di lingkungan Depdiknas perlu lebih dioptimalkan peranannya sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Pengembangan Karier Guru

Karier sebagai guru profesional perlu diciptakan sedemikian rupa, sehingga cukup memberi kepuasan kepada para guru untuk tetap sebagai guru, karena daya tarik berkarier sebagai guru sama dengan karier pada lingkungan profesi yang lain.

Untuk meningkatkan efektifitas pembelajaran di sekolah, beban-beban non-akademik guru yang tidak sesuai dengan status dan tugas-tugas profesionalnya sebagai guru sebaiknya dikurangi, karena hal itu sangat mengganggu kelancaran penyelenggaraan pendidikan dan pembenahan mutu pendidikan

Pengangkatan seseorang dalam jabatan kepala sekolah dilakukan melalui seleksi yang ketat, adil, dan transparan dengan mengutamakan kapasitas kepemimpinan orang yang bersangkutan. Harus dihindari pengangkatan kepala

sekolah yang hanya berdasarkan pada lamanya masa kerja atau pertimbangan lain yang tidak berkaitan dengan tujuan peningkatan mutu pendidikan.

Fungsi pengawasan pada semua jenjang pendidikan dioptimalkan sebagai sarana untuk memacu mutu pendidikan. Pengawasan itu dilaksanakan dengan lebih mengutamakan aspek-aspek akademik dibanding aspek administratif.

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen atau Penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya.

Menurut Stoner yang dikutip oleh Sadili Samsudin (2006 : 270) mengemukakan, "The recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan", Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Sedangkan T. Hani Handoko (2001 : 56) mengemukakan bahwa Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Menurut Vithzal Rivai dalam Hasibuan, (2012 : 90) rekrutmen adalah proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Rekrutmen pegawai (guru) adalah kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya.

Dalam ayat Al-qur'an disebutkan juga terkait dengan produktivitas kerja. Terdapat di dalam firman Allah Q.S Al-Qashash ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَىٰ اسْتَجِرُّهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" Q.S Al-Qashash : 26.

Dalam ayat ini menjelaskan untuk memilih yang terbaik dalam perekrutan, yang mampu mengemban pekerjaan dan dapat dipercaya serta memiliki kemauan yang tinggi untuk bekerja.

Dari pengertian dan ayat diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menentukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.

b. Prinsip-prinsip Rekrutmen guru

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang professional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. (Bafadal, 2008 : 34-36) menyebutkan ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, diantaranya:

- 1) Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- 2) Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
- 3) Agar didapatkan calon yang professional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru

c. Sumber Rekrutmen Guru

Sutrisno (2007 : 90-91) Adapun cara atau strategi yang dapat digunakan untuk mencari calon pelamar guru/rekrutmen guru adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen Internal

Diantara cara-cara dimana sumber-sumber perekrutan internal yakni : job posting, referensi pegawai, dan rencana sukses.

a) Job posting dan job bidding.

Job posting adalah “*publicizing an open job to employees (often by literally posting it on bulletin boards) and listing its attributes, like qualifications, supervisor, working schedule, and pay rate*” (mempublikasikan sebuah lowongan kepada para karyawan seringkali dengan cara harfiah memposting

atau menempelkannya di papan pengumuman dan menyebutkan atribut pekerjaan, seperti kualifikasi, atasan, jadwal kerja, dan tarif gaji).

Job posting adalah “a listing of job openings that includes job specifications, appearing on a bulletin board or in company publications” (sebuah daftar lowongan kerja yang menyebutkan juga spesifikasi jabatan, yang dimuat dalam papan pengumuman atau media publikasi perusahaan).

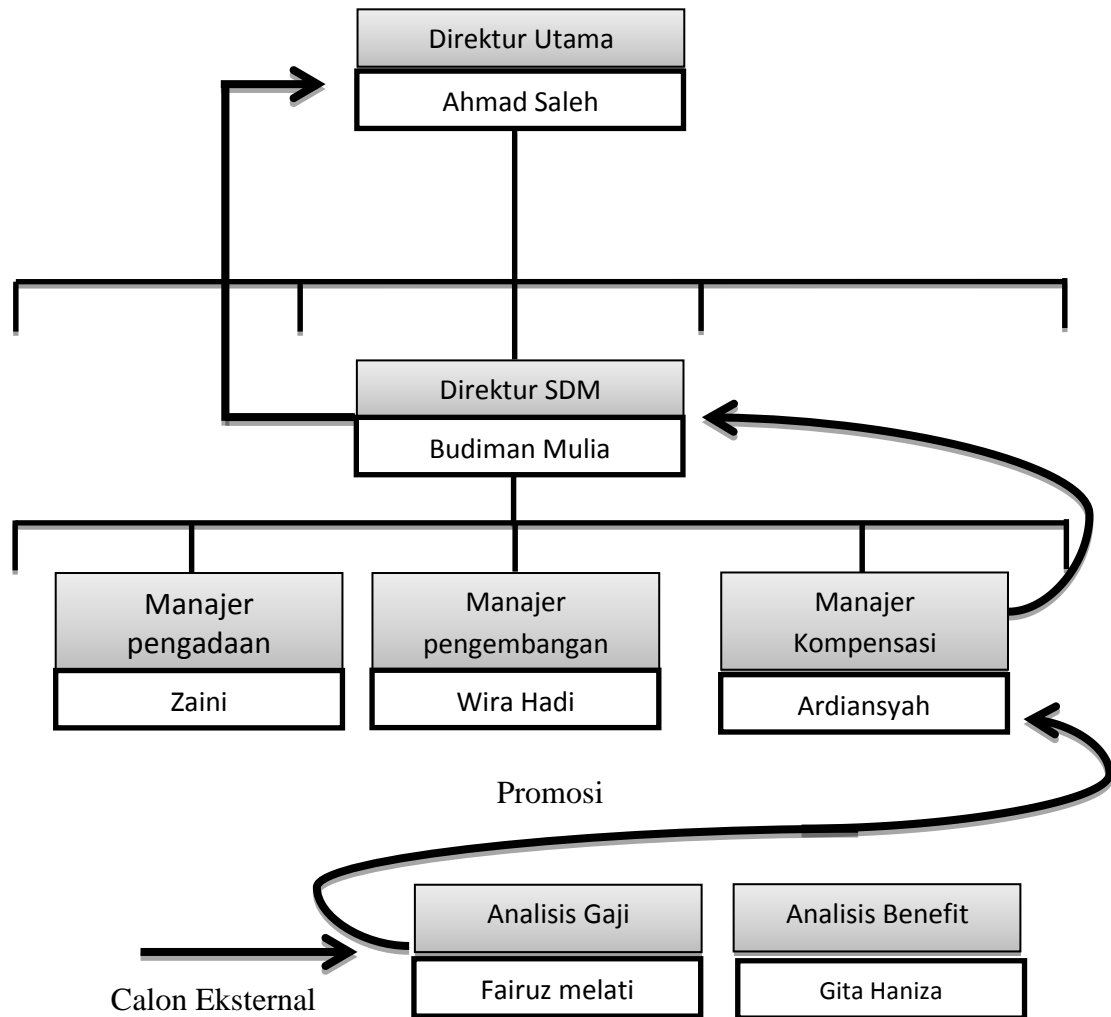
Dapat disimpulkan *job posting* adalah suatu kegiatan pemberian informasi kepada karyawan tentang adanya posisi yang kosong dalam organisasi/lembaga/perusahaan, yang biasanya dimuat dalam papan pengumuman atau media publikasi perusahaan, dan biasanya menyebutkan juga persyaratan pekerjaan.

b) Referensi pegawai

Seorang pegawai yang dipindahkan ke posisi lain, dapat dimintai referensi tentang calon karyawan yang tepat untuk menggantikannya atau untuk mengisi posisi lowon yang ditinggalkan. Jika metode ini yang dipilih, perlu dipastikan bahwa rekomendasi atau referensi yang diberikan bersifat obyektif. Referensi dapat saja diberikan oleh lebih dari satu pegawai.

c) Rencana sukses/pengganti

Perencanaan suksesi (*succesing planning*) adalah sebuah proses untuk menjamin bahwa orang-orang yang memiliki kualifikasi akan tersedia untuk mengemban posisi manajerial kunci pada saat posisi ini lowong. Berikut bagan promosi internal dan rekrutmen eskternal :



Gambar 2.1

Promosi Internal dan Rekrutmen Eksternal

2. Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal dilakukan bila organisasi perlu mengisi jabatan-jabatan seperti entry-level, keahlian yang belum dimiliki atau pekerjaan dengan latar belakang berbeda untuk mendapatkan ide-ide baru. Adapun sumber-sumber alternative rekrutmen eksternal seperti ; sekolah, perguruan tinggi, perusahaan lain atau orang yang belum bekerja. Sedangkan untuk metode menjangkau dan merekrut para pelamar/promosi adalah dengan menggunakan beberapa cara seperti:

- Iklan : surat kabar, televisi, radio dan lain-lain (advertising)
- Rekrutmen melalui internet (e-recruitment)
- Agen tenaga kerja-pemerintah dan swasta (employment agency)

- d) Perusahaan pencari eksekutif (executive search firms/headhunters).
- e) Rekrutmen melalui acara khusus (special-eventa recruiting).
- f) Rekrutmen di perguruan tinggi (collage recruitment).
- g) Pemagangan (internship).
- h) Asosialisasi profesi (professional associatation).
- i) Referensi pegawai (employee referrals).
- j) Lamaran “tak diminta” (Unsolicited applicants)

Berikut contoh iklan penerimaan guru

Gambar 2.2 : Contoh iklan penerimaan guru

**PENERIMAAN
GURU & PEGAWAI**

DIBUTUHKAN:

- 1. Tenaga Pengajar**
 - Bahasa Inggris
 - IPA (Diutamakan FISIKA)
 - Pendidikan Agama Islam
 - Bimbingan Konseling
- 2. Staff Kebersihan & Taman**

PERSYARATAN

TENAGA PENGAJAR	STAFF KEBERSIHAN & TAMAN
<ul style="list-style-type: none"> • Lulusan minimal S1 • Diutamakan lulusan UM • Diutamakan memiliki pengalaman berorganisasi • Memiliki integritas dan akhlak mulia • Disiplin, cakap, dan komunikatif • Mampu berbahasa Inggris secara aktif (Khusus Pengajar B. Inggris dan IPA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pria • Usia maksimal 35 tahun • Lulusan SMP / SMA • Memiliki integritas dan akhlak mulia • Memiliki etos kerja, disiplin, kreatif dan bertanggung jawab • Mampu bekerja dalam tim • Menguasai penggunaan peralatan pertanian dan perkebunan

Berkas lamaran & CV dikirim ke:
Kepala SMP LABORATORIUM UM
Jl. Simpang Bogor T-7, Lowokwaru
Malang 65141
BERKAS PALING LAMBAT 18 JANUARI 2019

**JADILAH BAGIAN DARI KELUARGA BESAR
SMP LABORATORIUM UM**

d. Proses Rekrutmen Guru

Mangkunegara (2006 : 64-65) Menyebutkan ada beberapa persiapan dalam melakukan perekrutan yang dilakukan oleh sebuah lembaga, organisasi dan instansi-instansi terkait, yaaitu ;

a. Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan yang paling dasar saat akan merekrut guru adalah dengan mempersiapkan perekrutan, adapun kegiatan persiapan rekrutmen guru meliputi.

- a) Pembentukan panitia
- b) Pengkajian berbagai undang-undang pemerintah, peraturan sekolah yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- c) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru.
- d) Penetapan prosedur pendaftaran guru
- e) Penetapan jadwal rekrutmen guru. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru, seperti media pengumuman penerimaan guru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima
- f) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru.
- g) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

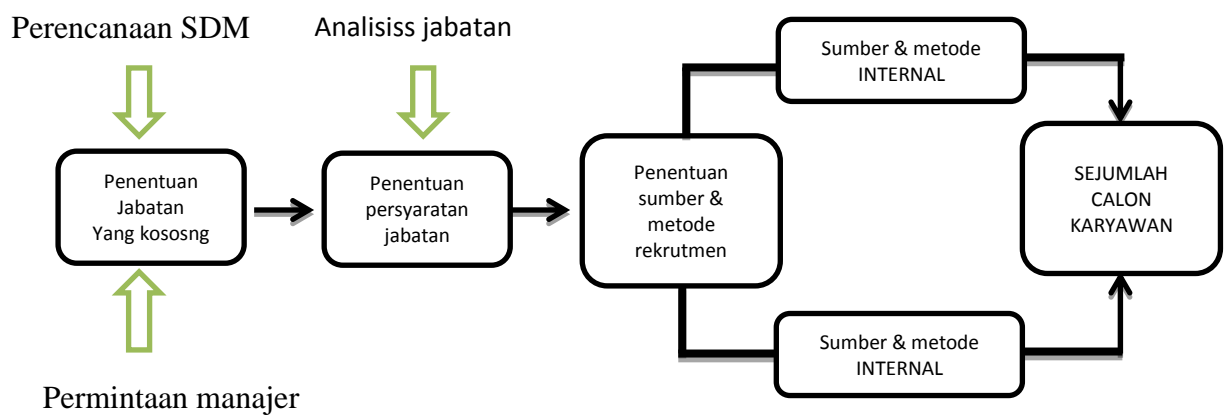
Kegiatan penyebaran pengumuman dapat melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar, dan sebagainya. Pengumuman penerimaan guru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

c. Penerimaan lamaran guru baru

Mengetahui adanya penerimaan guru, lalu masyarakat memasukkan lamarannya, panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi ;

- a) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- b) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- c) Mengecek semua isian yang terdapat di dalam surat lamaran, seperti nama pelamar, dan alamat pelamar
- d) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar
- e) Seleksi pelamar

Berikut alur proses manajemen rekrutmen :



Gambar 2.3 : Proses Rekrutmen

e. Proses Seleksi Calon Guru Baru

Proses seleksi mempunyai tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak berbobot untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dan organisasi. Banyak tahapan dalam proses seleksi serta urutannya yang bervariasi. (Gomes, 2003 : 245-247) menyebutkan tahap-tahap dalam proses seleksi yang biasa digunakan diantaranya adalah:

Gambar 2.4 Wawancara



Tahap 1 : Wawancara saringan pendahuluan : Langkah pertama dalam proses seleksi adalah wawancara penyaringan pendahuluan. Pelamar-pelamar yang kelihatannya tidak memenuhi syarat untuk lowongan yang ada langsung disisihkan dari kelompok pelamar

Tahap 2 : Pengisian formulir lamaran (Formulir lamaran adalah catatan formal lamaran pekerjaan seseorang. Pengisian formulir lamaran merupakan bagian dasar proses seleksi di hampir semua organisasi. Formulir lamaran berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian dan sebuah cara untuk menelusuri karakteristik pelamar manakala muncul lowongan kerja dimasa depan).

Tahap 3 : Wawancara kerja (Wawancara kerja merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan penerimaan pelamar kerja. Wawancara kerja dapat menilai pelamar atas sifat-sifat seperti penampilan pribadi, peragai, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi, dan minat)

Tahap 4 : Tes seleksi (tes seleksi menjadi bagian integral dalam proses seleksi. Tes seleksi adalah alat untuk menilai kemungkinan kecocokan antara pelamar kerja dengan persyaratan kerja. Tes seleksi merupakan ukuran yang obyektif dan terstandarisasi dari karakteristik manusia seperti kecerdasan, minat, kemampuan, dan kepribadian).

Tahap 5 : Pemeriksaan referensi dan latar belakang (sebelum perusahaan membuat keputusan hasil seleksi, biasanya diadakan terlebih dahulu penyelidikan tentang latar belakang pelamar. Penyelidikan latar belakang disebut dengan pengecekan referensi dan dapat mencakup penelitian pekerjaan sebelumnya, surat keterangan pendidikan, aktivitas kriminal, dan karakter umum lainnya).

Tahap 6 : Pemeriksaan fisik (pemeriksaan fisik diwajibkan untuk pekerjaan-pekerjaan seperti pilot, kapten kapal, pengemudi truk, peneliti laboratorium, pemeriksaan fisik biasanya ditempatkan pada akhir proses seleksi).

Tahap 7 : Keputusan pengangkatan (keputusan seleksi biasanya diambil setelah wawancara akhir dengan pelamar dan setelah departemen sumber daya manusia memberikan rekomendasi). berikut gambar beberapa tahapan interview :



Gambar : 2.5 Tahapan Interview

f. Alasan-alasan Rekrutmen

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (varancy) dengan beraneka ragam alasan, antara lain:

- a) Berdirinya organisasi baru, Berdirinya kelas baru atau penambahan kelas karena meningkatnya jumlah siswa, jadi membutuhkan guru baru pula.
- b) Adanya perluasan kegiatan, Yang dimaksud perluasan kegiatan seperti halnya kegiatan les atau ekstrakurikuler baru.
- c) Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru Adanya rancangan program baru sehingga membutuhkan tenaga baru pula
- d) Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain, Mutasi atau pekerja yang pindah ke organisasi lain biasanya dikarenakan pindah rumah atau ikut suami/istri ke daerah lain.
- e) Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitive (hukuman), Pekerja yang

berhenti karena cuti hamil atau karena telah melanggar peraturan sehingga diberhentikan oleh pihak lembaga/instansi yang terkait.

- f) Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, Usia pensiun atau usia lanjut sudah tidak mungkin melakukan proses belajar mengajar.
- g) Adanya pekerja yang meninggal dunia.

Dari uraian alasan-alasan rekrutmen diatas lembaga pendidikan melakukan rekrutmen guru baru karena berbagai alasan seperti halnya terciptanya kegiatan baru, tenaga yang pensiun, meninggal, cuti, dan ada pula yang pindah karena ikut pindah suami/istri. Sehingga lembaga pendidikan membutuhkan tenaga baru (guru) untuk memperlancar kegiatan belajar mengajar sebagaimana biasanya.

g. Kendala-kendala rekrutmen

Menurut Hasibuan (2012 : 56-59) menyebutkan proses perekrutan berhasil, maka perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana penarikan, dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi umumnya kendala itu meliputi:

1) Kebijakan-Kebijakan Organisasi

Berbagai kebijakan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijaksanaan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan antara lain:

- Kebijaksanaan kompetensi dan kesejahteraan
- Kebijaksanaan promosi
- Kebijaksanaan status karyawan
- Kebijaksanaan sumber tenaga kerja

2) Persyaratan Jabatan

Persyaratan-persyaratan setiap jabatan adalah salah satu kendala penarikan. Untuk menarik tenaga-tenaga yang terampil lebih sulit dari pada tenaga yang kurang terampil. Pengetahuan akan persyaratan-persyaratan jabatan memungkinkan bagian personalia

untuk memilih jalan terbaik dalam program penarikan dengan batasan-batasan yang ada. Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Dan apabila persyaratannya yang harus dimiliki sedikit maka pelamar akan semakin banyak.

3) Metode pelaksanaan penarikan

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, radio atau TV maka pelamar akan semakin banyak. Dan sebaliknya semakin tertutup penarikan maka pelamar sedikit.

4) Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamar juga sedikit.

5) Solidaritas perusahaan

Solidaritas perusahaan diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Jika solidaritas perusahaan besar pelamar semakin banyak akan tetapi sebaliknya jika solidaritas rendah maka pelamar sedikit

6) Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

Kondisi perekonomian, penjualan dan perubahan perilaku pesaing juga sering memaksa perusahaan untuk menyelesaikan upaya penarikannya. Persaingan yang semakin ketat untuk memperebutkan tenaga-tenaga berkualitas memerlukan program penarikan yang lebih agresif

Mengkaji berbagai kendala umum yang ada dalam pelaksanaan rekrutmen memang perlu mengetahui kendala-kendala penarikan pegawai yang terjadi, seperti yang telah dijabarkan di atas, sekolah harus mampu mengatasi berbagai kendala tersebut, salah satunya yaitu dengan membuat perencanaan rancangan program yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan dijalankan dengan baik oleh lembaga pendidikan. Sehingga sekolah dapat mengetahui kendala-kendala yang ada dan dapat mengatasinya dengan baik.

3. Pemberian Hadiah

Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Para pegawai harus mendapat perhatian dalam arti bahwa pemberian hadiah (*reward*) yang diterima atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat.

Oleh sebab itu, memberikan berbagai jenis pemberian hadiah (*reward*) untuk pegawai yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Selain memberikan pemberian hadiah (*reward*) dalam bentuk gaji, perusahaan juga masih memberikan reward dalam bentuk lainnya. Bentuk pemberian hadiah (*reward*) tersebut yaitu berupa penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan sudah cukup lama mengabdikan pada perusahaan.

a. Pengertian Pemberian Hadiah

Menurut Armstrong & Brown pemberian hadiah (*reward*) merupakan semua alat atau sarana yang dimiliki organisasi yang dapat digunakan untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan, di mana hal ini juga menunjukkan bahwa reward atau penghargaan termasuk dalam semua hal yang diharapkan karyawan dari nilai-nilai yang dihasilkan dari hubungan kerja (Bratton, J, Gold, 2003 : 45-46).

Menurut Koencoro dalam Rivai (2013 : 57-58) Pemberian hadiah (*reward*) dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

Menurut Kadarisman (2012 : 189) indikator *reward* (pemberian hadiah) adalah sebagai berikut: 1) Upah; 2). Gaji; 3). Insentif; 4) Tunjangan; 5) Penghargaan Interpersonal; 6) Promosi.


Pemberian hadiah (reward) disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup

rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu.

Pemberian hadiah (*Reward*) biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat atau pita. Suatu *reward* kadang – kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan hadiah pulitzer untuk *reward* dibanding literatur.

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Pemberian hadiah (*reward*) juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Pemberian hadiah (*reward*) merupakan ganjaran, penghargaan, hadiah atau imbalan. ganjaran diistilahkan dengan kata tsawab Kata “tsawabbisa” berarti pahala, upah dan balasan. Kata tsawab didapat dalam Al-Qur’an dalam menunjukkan apa yang diperbuat oleh seseorang dalam kehidupan ini atau diakhirat kelak karena amal perbuatan yang baik (Abdullah, 1994 : 78). Dalam Firman Allah Swt:


 الْحَسَنِينَ يُحِبُّهُمُ اللَّهُ إِلَّا خَيْرَ ثَوَابٍ وَحُسْنِ الدُّنْيَا ثَوَابِ اللَّهِ فَآتَاهُمْ

Artinya : Karena itu Allah memberikan kepada mereka pahala di dunia dan pahala yang baik di akhirat. dan Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebaikan. (Qs. Ali Imron: 148). (RI, 2004)

Hadiah atau Pemberian hadiah (*reward*) merupakan alat pendidikan yang bersifat positif dan fungsinya sebagai alat pendidik represif. Hadiah juga merupakan alat pendorong untuk belajar lebih aktif. Dengan adanya hadiah dapat membuahkan semangat belajar siswa dalam mempelajari materi-materi pelajaran.

Soemohadiwidjojo (2015 : 99) Menjelaskan bahwa setiap bentuk reward yang diterima tentu memiliki keunggulan dan kelemahannya masing-masing berkaitan dengan dampak yang diberikan kepada karyawan. Berikut keunggulan dan kelemahan dari tiap-tiap reward yang dapat diterima karyawan:

Tabel 2.1 Keunggulan dan kelemahan dari jenis pemberian hadiah (*reward*)

Jenis Penghargaan	Keunggulan	Kelemahan
Ekstrinsik	Langsung dirasakan dampaknya oleh karyawan	Kepuasan yang dirasakan hanya dalam jangka pendek
	Mempertahankan karyawan yang kompeten	Biaya umumnya lebih besar
	Menghargai individu secara nyata	Cenderung menimbulkan sifat egois dan individualis
	Dapat dibakukan sebagai sistem yang terukur dan adil dalam penerapannya	
Instrinsik	Karyawan sebagai individu akan termotivasi oleh dirinya sendiri	Cenderung menimbulkan sifat egois dan individualis
	Kepuasan yang dirasakan dalam jangka panjang	Potensi timbulnya arogansi kelompok atau unit kerja

Sumber ; Soemohadiwidjojo

Dalam dunia pendidikan, hadiah bisa dijadikan sebagai alat motivasi. Hadiah dapat juga dikatakan sebagai motivasi, tetapi tidak selalu demikian karena hadiah untuk suatu pekerjaan mungkin tidak akan menarik bagi seseorang yang tidak senang dan tidak berbakat untuk suatu pekerjaan tersebut. Pemberian hadiah dapat meningkatkan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja guru.

b. Bentuk Pemberian hadiah

Mahsun (2005 : 109-110) mengategorikan Pemberian hadiah (*reward*) menjadi dua dimensi, yaitu:

1) Penghargaan sosial (*social rewards*)

Penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi yang merupakan faktor penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) yang diperoleh dari lingkungannya. Penghargaan sosial ini dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan

2) Penghargaan psikis (*psychic rewards*)

Penghargaan psikis berkaitan dengan harga diri (*self esteem*), kepuasan diri (*self satisfaction*), dan rasa bangga atas pencapaian

pribadi. Penghargaan psikis (*psychic rewards*) merupakan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Armstrong (2007 : 113-114) juga turut mengemukakan pendapatnya terkait dimensi *reward*. Mereka membagi total reward menjadi dua dimensi, yaitu *transactional reward* dan *relational reward*.

1) *Relational reward*

Relational reward pada dasarnya hampir serupa dengan intrinsik reward, yaitu reward yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri, bersifat non finansial dan tidak berwujud. Relational reward ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerikayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan serta pengembangan karir secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan. Relational *reward* ini juga berkaitan dengan pembelajaran dan pengembangan yang diterima karyawan, termasuk juga bagaimana proses pengembangan karir dan pengalaman kerja di dalamnya.

2) *Transactional reward*

Transactional reward merupakan istilah lain dari extrinsic reward, yaitu segala bentuk penghargaan yang berwujud dan biasanya diberikan dalam bentuk finansial atau berupa manfaat bagi karyawan yang bersangkutan. *Transactional reward* yang dikategorikan finansial ini biasanya mencakup gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan dan bonus, sedangkan transactional reward yang

diakategorikan manfaat mencakup hal-hal yang berkaitan dengan dana pensiun, jaminan sosial, asuransi, libur dan cuti kerja.

Reward dibedakan menjadi *reward* intrinsik (*intrinsic rewards*) dan *reward* ekstrinsik (*extrinsic rewards*). *Reward* ekstrinsik dibedakan menjadi *reward* ekstrinsik langsung (gaji, upah, imbalan berdasarkan kinerja) *reward* ekstrinsik tidak langsung (program proteksi, bayaran diluar jam kerja, fasilitas-fasilitas untuk karyawan). *Reward* intrinsik adalah *reward-reward* yang diterima seseorang sebagai imbalan atas jerih payahnya yang tidak dalam bentuk uang. Biasanya *reward* tersebut dapat berupa rasa aman dalam pekerjaan, simbol status, *reward* masyarakat dan harga diri (Schuler, 1987 : 145)

Gibson, Ivansevich, (1997:87-89) menyatakan bahwa *reward* diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu intrinsik dan ekstrinsik. *Reward* intrinsik didefinisikan sebagai *reward* yang diatur sendiri oleh seseorang. Hal tersebut menyediakan perasaan puas atau diterima kasih dan sering kali perasaan bangga akan pekerjaan yang dilakukan dengan baik, *reward* intrinsik ini dibedakan atas:

1) Penyelesaian

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk *reward* pada diri sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki efek motivasi yang kuat.

2) Pencapaian

Pencapaian merupakan *reward* yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. McClelland menemukan bahwa terdapat perbedaan individual ketika seseorang berusaha mencapai pencapaian. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang umum atau mudah. Dalam program penetapan tujuan, telah diusulkan bahwa sasaran yang sulit menghasilkan tingkat kinerja individu yang lebih

tinggi dari pada sasaran yang umum. Akan tetapi, bahkan dalam program semacam itu, perbedaan individual harus dipertimbangkan sebelum mencapai kesimpulan mengenai pentingnya *reward* pencapaian.

3) Otonomi

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan

4) Pertumbuhan pribadi

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bias merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagaimana orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

Reward ekstrinsik datang dari luar orang tersebut. *Reward* ekstrinsik meliputi gaji dan upah, tunjangan, promosi dan *reward* interpersonal. Gaji dan upah biasanya berupa uang yang merupakan *reward* ekstrinsik yang utama, mekanisme utama untuk memberikan *reward* dan memodifikasi perilaku dalam organisasi. Tunjangan utama di organisasi adalah berupa dana pensiun, jaminan kesehatan, dan liburan. Promosi merupakan pemberian *reward* atas kinerja yang baik atau dikarenakan lamanya karyawan bekerja diinstansi tersebut. *Reward* interpersonal berupa status dan pengakuan yang diberikan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Hasibuan (1997 : 80) Menyatakan bahwa *reward* dibedakan atas *reward* langsung dan *reward* tidak langsung. *Reward* langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa

yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah insentif adalah upah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. *Reward* tidak langsung berupa *benefit* dan *service* yaitu *reward* tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap karyawannya dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiunan, pakaian dinas, darmawisata.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Adanya Pemberian Hadiah (*Reward*)

Konsep pemberian (*reward*) yang layak serta adil bagi karyawan perusahaan, akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan. Pertimbangan pemberian *reward* kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pada organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya *reward*, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2009 : 230-231).

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka *reward* relatif sedikit. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka *reward* relatif semakin banyak.

2) Kemampuan dan kesediaan organisasi

Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik, maka tingkat *reward* akan semakin meningkat. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat *reward* relatif kecil.

3) Organisasi karyawan

Apabila organisasi karyawan kuat dan berpengaruh maka tingkat *reward* semakin besar. Sebaliknya jika organisasi karyawan tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat *reward* relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka *reward* akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka *reward* yang diberikan kecil.

5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya *reward* minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya organisasi tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya *reward* bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat *reward* semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat *reward* relatif kecil.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/*reward* lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji/*reward* yang kecil.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka *reward* akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat *reward* akan semakin meningkat, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat *reward* akan meningkat karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya

Reward menjadi harapan setiap manusia dalam bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja di perusahaan. *Reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

4. Hukuman

a. Pengertian Hukuman

Ivancevich Konopaske, Matteson (2000 : 115) Mengatakan *punishment* sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Punishment atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku, Salah satu peran penting dari *punishment* adalah untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2009 : 123). *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggaran (Mangkunegara, 2004 ; 64) .

Kusuma (1973 : 145) Menyebutkan *punishment* adalah tindakan yang dijatuhkan kepada seseorang secara sadar dan sengaja sehingga menimbulkan nestapa, dengan adanya nestapa itu orang yang bersangkutan menjadi sadar akan perbuatannya dan berjanji di dalam hatinya untuk tidak mengulangnya.

Sanksi atau *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi dapat diberikan berupa, teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.

Dalam rangka menghukum seorang individu (pegawai), maka seorang manajer dapat menolak memberikan suatu imbalan yang didambakan pegawai yang bersangkutan, misalnya pujian atau penghargaan untuk prestasi atau dapat menggunakan sebuah stimulus yang tidak menyenangkan.

Dalam ayat Al-qur'an disebutkan juga terkait dengan punishment (ganjaran, sanksi dan hukuman). Terdapat di dalam firman Allah Q.S Ali-Imran ayat 11 yang berbunyi (RI, 2004):

شَدِيدُ وَاللَّهُ بِذُنُوبِهِمْ اللَّهُ فَأَخَذَهُمْ بِأَيَّتِنَا كَذَّبُوا قَبْلَهُمْ مِنَ الَّذِينَ فَرَّعُونَ أَلِ كَدَابٍ
 الْعِقَابِ

Artinya : (keadaan mereka) adalah sebagai keadaan kaum Fir'aun dan orang-orang yang sebelumnya; mereka mendustakan ayat-ayat kami; karena itu Allah menyiksa mereka disebabkan dosa-dosa mereka. dan Allah sangat keras siksa-Nya.

Bagi mereka yang mendusta, berbohong dan tidak mengatakan sepenuhnya maka akan mendapat ganjaran, ayat diatas menjelaskan bagaimana bentuk sanksi (*punishment*) kepada orang-orang yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, cenderung melanggar dan mengabaikan setiap aturan yang telah ditetapkan oleh-Nya.

Punishment adalah hukuman terhadap pegawai dalam rangka memberikan motivasi agar lebih baik dalam melaksanakan tugas yang diemban. Maka *punishment* bertujuan agar para pegawai tersebut memiliki rasa kesadaran yang tinggi untuk menghilangkan perbuatan yang diperbuat, dan menumbuhkan kesadaran bahwa perbuatan itu tidak mendatangkan kebaikan dan kesenangan sejati.

b. Bentuk Tingkatan Hukuman (*punishment*)

Menurut Rivai (2013:156-157) jenis-jenis punishment dapat diuraikan seperti berikut :

1) Hukuman ringan

- Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- Teguran tertulis
- Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

2) Hukuman sedang, dengan jenis :

- Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya
- Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
- Penundaan kenaikan pangkat atau promosi

3) Hukuman berat

- Penurunan pangkat atau demosi
- Pembebasan dari jabatan
- Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
- Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

Ada pula yang membagi hukuman (*punishment*) berupa *Punishment Preventif* dan *Punishment Represif*.

1) *Punishment Preventif*.

Punishment preventif adalah *punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dalam arti lain, *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan dapat dihindarkan. *Punishment preventif* dapat berupa tata tertib, anjuran atau perintah, larangan, paksaan, dan disiplin.

2) *Punishment Represif*

Punishment represif adalah punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment refresif* diadakan bila terjadi suatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau suatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. Hal-hal yang termasuk dalam *punishment represif* adalah pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman,

Suharyadi dan Purwanto (2009 : 46) Dalam pemberian sanksi atau hukuman (*punishment*) dibedakan atas dua bagian yaitu : (1) *Punishment* (sanksi/ hukuman) preventif merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah karyawan agar tidak melakukan pelanggaran meliputi : tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan, dan disiplin. (2) *Punishment* (sanksi/ hukuman) represif merupakan tindakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, meliputi : teguran, pemberhentian tunjangan, pemberhentian bonus, pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena; (1) Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan, (2) Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas, (3) Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan, dan (4) Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi (Mangkunegara, 2006 : 70).

c. Tujuan Penerapan Hukuman

Menurut Purwanto, (1993 : 56-57) tujuan diterapkannya punishment adalah sebagai berikut :

- 1) Bentuk pemberian sanksi atas kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seorang (karyawan).

- 2) Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi.
- 3) Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh sipelanggar.
- 4) Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian- kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan- kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran itu.
- 5) Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya

Hukuman (*punishment*) adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman. Hukuman yang tepat akan menumbuhkan sikap kepada karyawan untuk terus meningkatkan kerja mereka.

B. Penelitian Relevan

Penelitian relevan dipaparkan pada penelitian kali ini guna memberikan penguatan terhadap penelitian baru yang akan dilakukan. Penelitian relevan yaitu penelitian yang telah dilakukan dan telah dikaji hasil penelitiannya. Penelitian relevan memiliki variabel yang sama baik satu maupun lebih diantara variabel-variabel penelitian yang baru. Dengan demikian penelitian relevan (terdahulu) dapat dijadikan pedoman untuk keberlangsungan penelitian selanjutnya. Adapun penelitian relevan sebagai berikut :

1. Emmanuel O. Adu, *Institutional, Personal and Reward System Factors as Determinants of Teachers' Productivity in Public Secondary Schools* in Oyo State, Nigeria. Menyimpulkan bahwa : Studi ini mengadopsi penelitian survei, yang bersifat deskriptif. Pada dasarnya, ini adalah studi non-eksperimental sederhana. Studi ini mengungkapkan bahwa faktor-faktor pribadi ($\beta = -0,53$; $t = - 8,57$; $p < 0,05$) dan sistem penghargaan ($\beta =$

-0,40; $t = 7,73$; $p < 0,05$) relatif signifikan terhadap produktivitas guru sedangkan faktor kelembagaan ($\beta = 0,08$; $t = -1,72$; $p > 0,05$) tidak relatif signifikan terhadap produktivitas guru. Selain itu, faktor pribadi menjelaskan variasi paling banyak dari produktivitas guru, diikuti oleh sistem penghargaan. Jelas bahwa ini adalah faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi produktivitas guru ketika dipertimbangkan secara individual. Berdasarkan temuan penelitian ini, pemangku kepentingan pendidikan dan manajemen sekolah harus mempertimbangkan faktor pribadi dan sistem penghargaan yang dapat meningkatkan produktivitas guru.

2. Denok Sunarsi, *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mercolade*, hasil penelitian menyimpulkan, pertama: uji parsial (t) rekrutmen, seleksi, pelatihan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mercolade Tangerang. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh 59,6% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen (x_1), seleksi (x_2) dan pelatihan (x_3) dan sisanya 40,4% produktivitas (y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya motivasi, kepemimpinan.
3. Puput Krismawan, Azis Fatoni dan Maria M Minarsih, penelitian ini berjudul *The Effect Of Employee Recruitment Processes, Employee Training And Employee Development On Business Development (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan, pelatihan karyawan, dan pengembangan karyawan secara simultan mempengaruhi perkembangan usaha. diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 134,422 > f_{tabel} 2,79$ sehingga dapat disimpulkan rekrutmen karyawan, pelatihan karyawan, dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap perkembangan usaha pada Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga.

4. Dicky Saputra, Nurliana dan Lenny Hasan. *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*. Adapun hasil penelitian analisis regresi berganda, variabel reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat didapatkan $Y = 32,468 + 2,176 X_1 + 3,227 X_2 + e$. Dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel reward (penghargaan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,160 > 1,666$) dan variabel punishment (sanksi) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,769 > 1,666$). Dari hasil uji F terbukti bahwa variabel *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) secara bersamaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, hal ini dapat di buktikan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $21,208 > 3.12$. Sementara hasil koefisien determinasi didapatkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 35% dan sisanya 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti promosi jabatan.
5. Hendri Kurniawan, Muh Mukeri dan Azis Fathoni, penelitian yang berjudul *Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang)*. Adapun hasil yang diperoleh tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara reward, punishment, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi untuk *reward*=0,722, *punishment*=0,123, dan beban kerja = 0,76, yang berarti tidak ada pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, serta terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.002. Disarankan kepada pihak PT Andalan Arthalestari Semarang untuk memaksimalkan dan meningkatkan pelatihan dan reward,

serta bagi penelitian masa depan dapat menambah sampel dan variabel lain yang dapat digunakan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

6. Edy Pranoto, Andy Tri haryono dan moh Mukeri Warso. Penelitian berjudul *“Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati”*. Adapun hasil penelitian yaitu Hasil hitung Uji t Rekrutmen sebesar 2,707 dengan nilai signifikansi koefisien regresi X_1 sebesar 0,002 atau kurang dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a) 1 Job stres thitung dari 1.155 dengan nilai yang signifikan bagi koefisien regresi 0,004 X_2 atau lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Insentif menunjukkan t_{hitung} variabel sebesar 1.377 dengan nilai yang signifikan bagi koefisien regresi 0.000 X_3 atau lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan hipotesis alternatif diterima t_{hitung} variabel Produktivitas sebesar - 1.368 dengan nilai yang signifikan bagi koefisien regresi 0,657 X_3 atau lebih besar dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas tenaga kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi berarti variabel produktivitas tenaga kerja tidak mempengaruhi Komitmen Organisasi.
7. Ruslan Mas’ud, Robin Jonathan dan Elfreda Aplonia Lau, adapun penelitian mereka berjudul *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur*. Hasil penelitian Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut : $Y = 13,759 + 0,364 X_1 + 0,397X_2 + e$ pada persamaan regresi tersebut, koefisien regresi variabel independen X_1 (*reward*) dan independen X_2 (*punishment*) berpengaruh positif terhadap

- kinerja Dari hasil koefisien regresi didapat menunjukkan, faktor *reward* ($X_1 = 0,527$) menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai.
8. Sahat Parulian Remus, *Analisis Reward And Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mina Jaya Persada Makmur Medan*. Adapun hasil penelitian adalah Berdasarkan uji-f Variabel reward (X_1) dan Variabel punishment (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan (Y) pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $f_{hitung} (74,123) > f_{tabel} (3,35)$. Berdasarkan uji-t variabel *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (6,601) dan nilai $t_{hitung} (6,601) > t_{tabel}(2,048)$. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda $Y = 2,477 + 0,505X_1 + 0,129X_2$ variabel reward (X_1) adalah variabel yang paling mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung}(6,601) > t_{tabel} (2,048)$ sedangkan *punishment* (X_2) tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $t_{hitung} (2,029) < t_{tabel} (2,048)$. Hasil penguji koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,835 hal ini menunjukkan bahwa dimensi dari variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap perubahan variabel terikat Y sebesar 83,5% dan sisanya sebesar 16,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
 9. Muhammad Ali K, Roslina Alam dan Junaiddin Zakaria Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kab. Majene. Adapun hasil dari penelitian adalah variabel rekrutmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel rekrutment turun satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Berdsarkan hasil uji t pada penelitian ini didapatkan hasil sebesar 0.497 dengan t-tabel sebesar 2.050, tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5% ($0.497 < 2.050$). variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila

variabel seleksi naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini didapatkan hasil sebesar 2.060 dengan t-tabel sebesar 2.050, tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5% ($2.060 > 2.050$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi menjadi salah satu faktor penentu terhadap kinerja karyawan. Variabel reward turun satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini didapatkan hasil sebesar -0.855 dengan t-tabel sebesar 2.050, tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5% ($0.855 < 2.050$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward bukan faktor penentu terhadap peningkatan kinerja karyawan.

10. Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan. “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.)”. *Reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BCA. Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan WarpPLS 3.0 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.14 (> 0.05). *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan BCA. Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan WarpPLS 3.0 menunjukkan nilai signifikansi sebesar < 0.01 (< 0.05). *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BCA. Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan WarpPLS 3.0 menunjukkan nilai signifikansi sebesar < 0.01 (< 0.05). *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan BCA. Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan WarpPLS 3.0 menunjukkan nilai signifikansi sebesar < 0.01 (< 0.05). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BCA. Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan WarpPLS 3.0 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.02 (< 0.05).
11. Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja

(Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)". Hasil pengujian hipotesis diketahui Sig. $F \leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel *Reward* Karyawan dan *Punishment* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu juga dapat diketahui sig. $t \leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *Reward* Karyawan dan *Punishment* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,5741 atau 57,4%. Artinya bahwa variabel *Reward* Karyawan dan *Punishment* Karyawan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 57,4%, sedangkan sisanya 42,6% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, mengenai kemampuan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja secara signifikan.

12. Adil Bertus, *Pengaruh Kehadiran, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kasir Credit Union Keling Kumang Sekadau*. Hasil analisis menunjukkan besarnya nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,492 maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh dari variabel kehadiran, *reward* dan *punishment* terhadap naik turunnya nilai atau variasi variabel produktivitas kasir pada CU. Keling Kumang Sekadau adalah sebesar 49,20% sedangkan sebesar 50,80% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini. Secara simultan kehadiran, *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas responden pada CU. Keling Kumang Sekadau, artinya jika variabel kehadiran, *reward* dan *punishment* secara bersamaan sebagai satu kesatuan variabel yang utuh maka variabel-variabel berpengaruh terhadap produktivitas kasir. Hasil analisis secara parsial variabel kehadiran, *reward* dan *punishment* berpengaruh nyata terhadap produktivitas kasir CU. Keling Kumang Sekadau.

C. Kerangka Berpikir

1. Kontribusi Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Pentingnya pendidikan bukan hanya berpengaruh kepada guru saja, tetapi terhadap keseluruhan komponen dari sistem pendidikan tersebut. Guru menjadi indikator penting yang harus diperhatikan demi meningkatkan kualitas pendidikan. Banyak upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja guru, salah satunya adalah dengan memperhatikan rekrutmen para guru pada setiap lembaga pendidikan yang ada, khususnya madrasah.

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari dan menemukan orang yang tepat untuk jabatan tertentu dalam suatu lembaga atau organisasi. Proses rekrutmen guru harus dilaksanakan secara jujur dan transparan, dan dengan menggunakan standar kualifikasi yang telah ditetapkan. Standar kualifikasi tersebut tidak dapat ditawar-tawar.

Keberhasilan setiap rekrutmen yang dilakukan akan berdampak terhadap kualitas guru, Keberhasilan sekolah untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak sekolah untuk mengadakan proses rekrutmen yang baik. Rekrutmen yang berhasil menghasilkan guru yang baik sesuai standar yang diinginkan. Dengan demikian rekrutmen guru/tenaga pendidik merupakan hal penting dilakukan berdasarkan dengan kebutuhan dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah agar mendapatkan SDM yang berkualitas dan profesional di bidangnya. Berdasarkan uraian diatas, Diduga *rekrutment* berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja guru.

2. Kontribusi Pemberian Hadiah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Pemberian hadiah (*Reward*) merupakan bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kerap kali digunakan.

Pemberian hadiah (*Reward*) artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan

membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

Pada dasarnya *reward* dibutuhkan dalam memotivasi seseorang, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. *Reward* merupakan reaksi dari seorang pimpinan terhadap produktivitas yang telah ditunjukkan oleh bawahannya, pada hakekatnya *Reward* bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik.

Dalam sebuah organisasi, adanya sistem reward merupakan hal yang penting untuk membentuk pribadi bagi warga/guru di dalam organisasi tersebut. *Reward* yang diberikan akan menghasilkan efek keteladanan. Untuk membuat *reward* dapat dirasakan manfaatnya hasurlah pemberian *reward* bersifat konkrit dan berdaya guna. Berdasarkan dari uraian diatas, Diduga Pemberian Hadiah (*reward*) berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja guru.

3. Kontribusi Hukuman Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Pada dasarnya setiap bentuk sanksi, hukuman atau ganjaran adalah suatu hal yang tidak disukai/disenangi oleh setiap karyawan/guru. Namun, ini menjadikan efek jera untuk tidak melakukan kesalahan yang sama. Disebutkan juga bahwa sebuah sanksi merupakan segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Sanksi adalah vonis dari pengadilan terhadap seseorang yang terbukti bersalah.

Hurlock (1978 : 301) Mendefinisikan “*punishment means to impose a penalty on a person for a fault, offense or violation in retribution or retaliation*” yang artinya hukuman adalah menjatuhkan suatu siksa kepada seseorang karena suatu pelanggaran atau kesalahan sebagai ganjaran atau pembalasan.

Bentuk-bentuk Hukuman (*punishment*) dapat diketahui seperti kehilangan pekerjaan, tidak menerima kenaikan gaji, dihapus dari daftar karyawan yang akan dipromosi, penghinaan publik, kegagalan mendapatkan *reward*, dan ancaman pemecatan.

Secara umum *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Hukuman (*Punishment*) mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan. Hukuman (*Punishment*) diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.

Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Pada prinsipnya sanksi (*punishment*) adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku seseorang dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Dengan demikian diduga *punishment* berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja guru.

4. Kontribusi Rekrutmen, Pemberian Hadiah dan Hukuman Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Meningkatkan produktivitas kerja guru yaitu menjadikan guru lebih berkualitas, lebih baik, serta memiliki kompetensi yang profesional pula. Produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya, dan hari esok harus lebih baik pula. Keinginan yang kuat dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya menjadikan dorongan bagi mereka yang akan terus meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

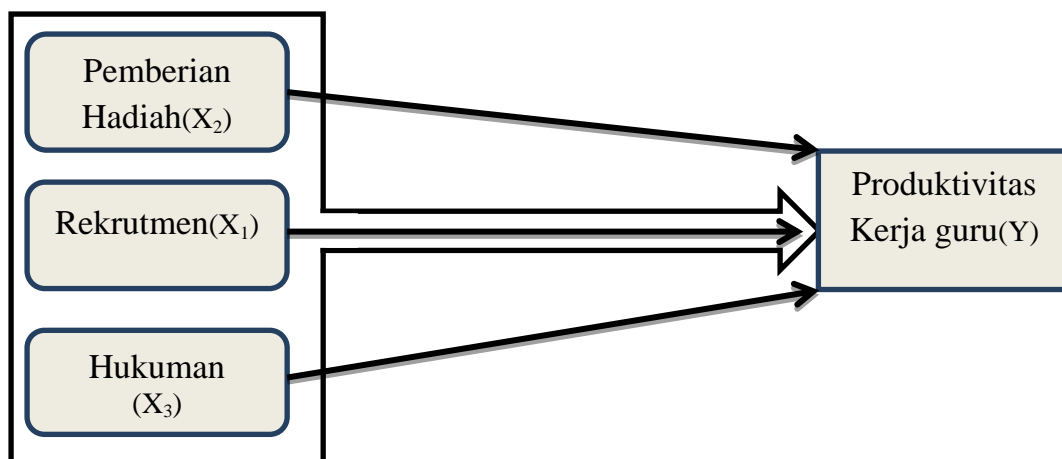
Madrasah yang bermutu tidak terlepas dari guru yang produktif, memahami serta mengetahui bentuk produktivitas guru menjadi kunci keberhasilan madrasah untuk memenuhi visi dan misi menjadikan kualitas pendidikan di madrasah yang bermutu. Seorang kepala madrasah dituntut untuk mampu memperhatikan setiap guru yang ada di madrasah tersebut. Tidak hanya

itu, sebagai seorang leader di madrasah harus mengetahui bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja guru.

Menurut Suma'mur (2009 : 187) selain oleh kesehatan, produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, latar belakang pendidikan, keterampilan, profesionalisme, pengalaman, kompetensi kerja, tingkat kesejahteraan, jaminan kontinuitas kerja, jaminan sosial, adanya Pemberian hadiah (*reward*) dan Hukuman (*Punishment*), hubungan kerja, dan lingkungan sosial budaya.

Produktivitas menurut Schroeder (2007 : 90), yaitu meliputi dari tenaga kerja seperti seleksi, penempatan, pelatihan, rancangan pekerjaan, struktur organisasi, penghargaan dan serikat buruh. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru bervariasi, teori diatas menunjukkan bahwa beragam upaya yang dilakukan agar produktivitas kerja dapat meningkat. Seperti pemberian hadiah (*reward*) dan hukuman (*Punishment*) dan juga seleksi bagian dari proses rekrutmen. Ini menunjukkan bahwa tiga cara diatas dapat dijadikan alternatif untuk meningkatkan produktivitas kerja guru. Dengan demikian rekrutmen, pemberian hadiah, dan hukuman diduga berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja guru.

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berpikir yang diuraikan di atas, dibuat model teoretis variabel penelitian seperti pada Gambar 2.6 berikut ini:



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Koster (2001 : 116) Mengutarakan bahwa hipotesis adalah kesimpulan awal yang sifatnya sementara dimana membutuhkan suatu penelitian dalam mencari jawaban yang benar. Hipotesis merupakan asumsi atau anggapan yang bisa benar dan bisa pula salah yang dibuat untuk menjelaskan objek tersebut sehingga memerlukan peninjauan lebih lanjut.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang diajukan, dibuat rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Rekrumen Bekerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru
2. Pemberian Hadiah Bekerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru
3. Hukuman Bekerja Langsung Terhadap Produktivitas Kerja Guru
4. Rekrutmen, Pemberian Hadiah dan Hukuman Secara Bersama-Sama Bekerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs N Kota Medan, terdapat tiga MTs N yaitu : MTs N 1, MTs N 2, dan MTs N 3. Untuk waktu penelitian dilaksanakan pada pertengahan bulan Februari 2020.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif, pendekatan yang berangkat dari suatu teori, penelitian terdahulu, gagasan dari para ahli, ditambah dengan pemahaman peneliti berdasarkan analisis lapangan. Yang kemudian dikembangkan menjadi sebuah permasalahan. Lalu dilakukan penelitian untuk memperoleh kebenaran dengan dibuktikan secara empiris.

Penelitian ini menggunakan teknik *ex post facto* yaitu suatu penelitian yang mengkaji peristiwa yang sebelumnya sudah pernah terjadi atau diteliti. Menurut Jacobs & Razaveih, (2013: 122) metode penelitian *ex post facto* adalah peristiwa yang sudah terjadi secara alami, bukan rekayasa. Penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri dan mengumpulkan data serta fakta-fakta yang ada sekarang tanpa memberi perlakuan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005 : 100). Ukuran populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Karena itulah, dalam mengumpulkan data dan menganalisa suatu data, menentukan populasi merupakan langkah yang penting.

Pada penelitian ini, populasinya adalah seluruh guru yang ada di MTs N kota medan yang tersebar di 3 madrasah dengan jumlah guru sebanyak 249 guru. adapun rincian populasi dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1 Data jumlah guru di MTs N Kota Medan

NO	Nama Madrasah	Jumlah Guru
1	MTs N 1	80
2	MTs N 2	98
3	MTs N 3	71

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. Sampel juga dapat diartikan sebagian populasi yang jumlahnya ditetapkan berdasarkan populasi yang dapat mewakili populasi untuk dijadikan sumber informasi dengan menggunakan teknik-teknik tertentu. Suharsimin (2000 : 98) Mengatakan sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data, dan dapat mewakili seluruh populasi. Berkaitan dengan sampel penelitian.

Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* atau pengambilan sampel secara acak yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel yang representatif.

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara penghitungan statistik dengan menggunakan rumus *Slovin*. Rumus *Slovin* digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 249 guru.

Adapun rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

n = Sampel

N = Populasi

d = Presisi atau batas toleransi kesalahan pengambilan sampel yang digunakan (0,05).

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian. Berdasarkan rumus di atas maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

$$n = \frac{249}{1 + 249 (0.05)^2} = 153 \text{ sampel}$$

Untuk teknik pengambilan sampel penelitian digunakan dengan cara proporsional random sampling, maka perlu untuk menentukan jumlah sampel tiap madrasah sesuai besar populasi pada madrasah tersebut. Adapun contoh rumus penentuan sampel adalah sebagai berikut :

$$\text{Sampel 1} = \frac{\text{Poulasi}}{\text{Total Populasi}} \times \text{Total Sampel}$$

$$\text{MTs N 1 Kota Medan } n = \frac{80}{249} \times 153 = 49 \text{ orang guru}$$

Adapun jumlah sampel dari tiap-tiap madrasah seperti tabel dibawah ini.

Tabel 3.2 Sampel penelitian

NO	Nama Madrasah	Sampel
1	MTs N 1	49
2	MTs N 3	60
3	MTs N 2	44

D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan empat variabel yaitu, Produktivitas Kerja Guru (Y) Rekrutmen (X1), Pemberian hadiah (X2), Hukuman (X3) yang di batasi dengan defenisi operasional sebagai berikut.

1. Rekrutmen (X1)

Rekrutmen dapat diartikan suatu usaha mencari, menentukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan.

Adapun indikator-indikator rekrutmen yang peneliti tarik dari teori Mangkunegara (2006 : 113) dan hasil analisis peneliti sendiri adalah, (1) Persiapan rekrutmen, (2) Penyebaran pengumuman, (3) Penerimaan lamaran, (4) Seleksi.

2. Pemberian Hadiah (X2)

Pemberian hadiah adalah suatu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu. Adapun indikator Pemberian hadiah (*Reward*) mengutip dari Kadarisman (2012 : 189) yaitu (1) Upah/Gaji (3). Insentif (4) Tunjangan (5) Penghargaan Interpersonal (6) Promosi.

3. Hukuman (X3)

Hukuman adalah suatu tindakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, meliputi : teguran, pemberhentian tunjangan, pemberhentian bonus, pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan, dan pemutusan hubungan kerja. Adapun indikator dari variabel Hukuman yang penulis analisis dari pendapat Rivai (2013 : 156-157) adalah (1) Teguran/peringatan, (2) penundaan/penurunan gaji, (3) penundaan kenaikan pangkat, (4) Demosi, (5) Pemutusan hubungan kerja (PHK).

4. Produktivitas Kerja Guru(Y)

Produktivitas adalah perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (output) dengan jumlah sumber yang digunakan (input). Semakin banyak hasil yang diperoleh dengan sumber relatif lebih kecil, maka semakin produktif suatu usaha. Berikut indikator produktivitas kerja Duane (2007 : 69-70) adalah (1) Percaya diri, (2) Tindakan konstruktif, (3) Loyalitas terhadap pekerjaan, (4) Menguasai persoalan, (5) Berkontribusi, (6) Mengembangkan potensi. (7) Bertanggung jawab.

E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama dengan menyebarkan kuesioner atau memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini digunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner/angket.

Kuesioner (angket) disusun dan dirancang sedemikian rupa untuk disebarkan yang bertujuan untuk mengukur variabel.

Creswel dalam Sugiyono (2016 : 140) mengatakan bahwa angket (Kuesioner) yaitu, *Questionnaires, are form used in a survey design that participant in a study complete and return to the researcher*. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

1. Skala Pengukuran

Pengukuran hasil dari kuesioner (angket) adalah dengan menggunakan model skala *Likert*. Angket ini berisikan sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada guru yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan (deskripsi situasi) dengan lima alternatif jawaban, yaitu : SL (selalu), SR (sering), KK (kadang-kadang), JR (jarang), dan TP (tidak pernah). Skor untuk pernyataan positif (*fovariable*) adalah SL = 5, SR = 4, KK = 3, JR = 2 dan TP = 1. Sebaliknya skor untuk pernyataan negatif (*non fvariable*) bernilai SL = 1, SR = 2, KK = 3, JR = 4 dan TP = 5.

2. Kisi-kisi Instrumen penelitian

a. Instrumen Variabel Rekrutmen (X1)

Tabel 3.3 Instrumen Variabel Rekrutmen (X1)

No	Indikator	Item	Jumlah item
1	Persiapan rekrutmen	1,2,3,4,5,6,7,8	8
2	Penyebaran pengumuman	9,10,11,12,13,14	6
3	Penerimaan lamaran	15,16,17,18,19,20,21	7
4	Seleksi	22,23,24,25,26,27,28,29,30	9
Sumber Teori : Mangkunegara			

b. Instrumen Variabel Pemberian Hadiah (X2)

Tabel 3.4 Instrumen Variabel Pemberian Hadiah (X2)

No	Indikator	Item	Jumlah item
1	Upah/ Gaji	1,2,3,4,5,6, 7,8	8
2	Insentif	9,10,11,12, 13,14	6
3	Tunjangan	15,16,17,18,19,20	6
4	Penghargaan interpersonal	21,22, 23,24	6
5	Promosi (Naik Jabatan)	25,26,27,28,29,30	6
Sumber Teori : Kadarisman			

c. Instrument Variabel Hukuman (X3)

Tabel 3.5 Instrument Variabel Hukuman (X3)

No	Indikator	Item	Jumlah item
1	Teguran/peringatan	1,2,3,4,5,6,	6
2	Penundaan/penurunan gaji	7,8,9,10,11,12	6
3	Penundaan kenaikan pangkat	13,14,15,16,17,18	6
4	Demosi (Turun Jabatan)	19,20,21,22, 23,24	6
5	Pemutusan hubungan kerja (PHK)	25,26,27,28,29,30	6
Sumber Teori : Rivai Veithzal			

d. Instrumen Variabel Produktivitas Kerja Guru(Y)

Tabel 3.6 Instrumen Variabel Produktivitas Kerja Guru(Y)

No	Indikator	Item	Jumlah item
1	Percaya diri	1,2,3,4	
2	Tindakan konstruktif	5,6,7,8,9	
3	Loyalitas terhadap pekerjaan	10,11,12,13,	
4	Menguasai persoalan	14,15,16,17	
5	Berkontribusi	18,19,20,21	
6	Mengembangkan potensi	22, 23,24,25	

7	Bertanggung jawab	26,27,28,29,30	
Sumber Teori : Duane Schultz			

F. Uji coba Instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian.

Pengujian instrument dalam penelitian ini meliputi validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keterhandalan) dari item angket yang ada. Di samping itu, uji coba instrument ini berfungsi untuk melihat sejauh mana responden dapat memahami butir-butir pernyataan yang ada.

1. Uji Validitas Angket

Validitas bersala dari kata *validity* yang mempunyai arti kebenaran atau keabsahan, Arikunto (2010 ; 211) menyebutkan validitas sebagai sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau keshahihan suatu alat ukur. Sebuah ilustrasi dari Sugiyono (2013 : 168) mncontohkan secara sederhana mengenai validitas dan reabilitas “Meteran yang putus dibagian ujungnya, jika digunakan untuk mengukur panjang sesuatu akan menghasilkan data yang sama (reliabel), akan tetapi hal itu tidak valid sebab ada yang putus. Sama halnya dengan penjual jamu yang berbicara dimana-mana kalau obatnya manjur (reliabel) tetapi selalu tidak valid, karena kenyataannya jamunya tidak manjur.

Uji coba kesahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang dilaksanakan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, Untuk mneguji alat ukur atau instrumen terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir (Machali, 2018 : 187). Adapun rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum xi).(\sum Yi)}{\sqrt{\{n.\sum xi^2 - (\sum xi)^2\}.\{n.\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung}	= Koefisiensi korelasi
$\sum X_i$	= Jumlah skor item
$\sum Y_i$	= Jumlah skor total (seluruh item)
N	= Jumlah responden

Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas butir adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal valid, da sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid pada taraf signifikan α sebesar = 0,05.

Dengan membandingkan r_{hit} untuk N 30 pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ didapat $r_{tab} = 0.361$. Dinyatakan valid jika $r_{hit} > r_{tab}$ dan tidak dinyatakan valid apabila $r_{hit} < r_{tab}$. Adapun butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam menjaring data penelitian. Pada uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

Adapun hasil uji validitas yang dilakukan pada setiap instrumen adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7 Hasil Uji Coba Validitas Angket Rekrutmen (X₁)

No.Item	Rhitung	Rtabel	Status
1	0.626	0.361	VALID
2	0.490	0.361	VALID
3	0.466	0.361	VALID
4	0.615	0.361	VALID
5	0.498	0.361	VALID
6	0.809	0.361	VALID
7	0.504	0.361	VALID
8	0.571	0.361	VALID
9	0.507	0.361	VALID
10	0.490	0.361	VALID
11	0.521	0.361	VALID
12	0.679	0.361	VALID
13	0.640	0.361	VALID
14	0.521	0.361	VALID
15	0.699	0.361	VALID
16	0.563	0.361	VALID
17	0.621	0.361	VALID
18	1.125	0.361	VALID
19	0.535	0.361	VALID

20	0.484	0.361	VALID
21	0.504	0.361	VALID
22	0.606	0.361	VALID
23	0.548	0.361	VALID
24	0.481	0.361	VALID
25	0.759	0.361	VALID
26	0.430	0.361	VALID
27	0.407	0.361	VALID
28	0.563	0.361	VALID
29	0.490	0.361	VALID
30	0.504	0.361	VALID

Hasil ujicoba instrument yang dilakukan terhadap variabel rekrutmen (X_1) dari 30 butir kuesioner, setelah ujicoba maka terdapat 30 butir yang valid, artinya tidak ada butir kuesioner yang mengalami invalid/gugur. Untuk itu penelitian tentang variabel rekrutmen (X_1) menggunakan 30 butir.

Rangkuman pengujian validitas dari instrument variabel Pemberian hadiah (X_2) dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3.8 Hasil Uji Coba Validitas Angket Pemberian Hadiah (X_2)

No.Item	Rhitung	Rtabel	Status
1	1.569	0.361	VALID
2	0.498	0.361	VALID
3	0.450	0.361	VALID
4	0.626	0.361	VALID
5	0.844	0.361	VALID
6	0.814	0.361	VALID
7	0.675	0.361	VALID
8	0.572	0.361	VALID
9	0.507	0.361	VALID
10	0.651	0.361	VALID
11	0.521	0.361	VALID
12	0.679	0.361	VALID
13	0.640	0.361	VALID
14	1.289	0.361	VALID
15	0.730	0.361	VALID
16	0.563	0.361	VALID

17	0.365	0.361	VALID
18	0.365	0.361	VALID
19	0.556	0.361	VALID
20	0.728	0.361	VALID
21	0.629	0.361	VALID
22	0.626	0.361	VALID
23	0.626	0.361	VALID
24	0.583	0.361	VALID
25	0.759	0.361	VALID
26	0.592	0.361	VALID
27	0.571	0.361	VALID
28	1.102	0.361	VALID
29	0.305	0.361	GUGUR
30	0.000	0.361	GUGUR

Hasil uji coba instrumen yang dilakukan terhadap variabel Pemberian Hadiah (X_2) dari 30 butir kuesioner, setelah melakukan uji coba maka terdapat 28 butir yang valid, dan 2 butir yang tidak valid nilai $r_{hit} = 0.305$ dan 0.000. Maka butir kuesioner yang dipakai untuk penelitian variabel Pemberian Hadiah (X_2) menggunakan 28 butir.

Adapun rangkuman pengujian validitas dari instrumen variabel Hukuman (X_3) dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3.9 Hasil Uji Coba Validitas Angket Hukuman(X_3)

No.Item	Rhitung	Rtabel	Status
1	0.640	0.361	VALID
2	0.935	0.361	VALID
3	0.785	0.361	VALID
4	0.944	0.361	VALID
5	0.935	0.361	VALID
6	1.029	0.361	VALID
7	0.820	0.361	VALID
8	0.679	0.361	VALID
9	0.986	0.361	VALID
10	0.254	0.361	GUGUR
11	0.521	0.361	VALID
12	0.679	0.361	VALID

13	1.040	0.361	VALID
14	1.230	0.361	VALID
15	0.885	0.361	VALID
16	1.048	0.361	VALID
17	0.691	0.361	VALID
18	0.583	0.361	VALID
19	1.357	0.361	VALID
20	1.073	0.361	VALID
21	0.702	0.361	VALID
22	0.626	0.361	VALID
23	0.626	0.361	VALID
24	0.935	0.361	VALID
25	1.295	0.361	VALID
26	1.104	0.361	VALID
27	0.971	0.361	VALID
28	1.129	0.361	VALID
29	1.155	0.361	VALID
30	1.203	0.361	VALID

Hasil ujicoba instrumen yang dilakukan terhadap variabel Hukuman (X_3) dari 30 butir kuesioner, setelah melakukan uji coba maka terdapat 29 butir yang valid, dan 1 butir yang tidak valid nilai $r_{hit} = 0.254$. Maka butir kuesioner yang mengalami dipakai untuk penelitian variabel Hukuman (X_3) menggunakan 29 butir.

Untuk rangkuman pengujian validitas dari instrumen variabel Produktivitas Kerja Guru(Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3.10 Hasil Uji Coba Validitas Angket Produktivitas Kerja Guru (Y)

No.Item	Rhitung	Rtabel	Status
1	1.137	0.361	VALID
2	0.937	0.361	VALID
3	0.681	0.361	VALID
4	0.885	0.361	VALID
5	0.828	0.361	VALID
6	0.971	0.361	VALID
7	0.571	0.361	VALID
8	0.626	0.361	VALID

9	0.568	0.361	VALID
10	1.224	0.361	VALID
11	0.885	0.361	VALID
12	0.999	0.361	VALID
13	0.980	0.361	VALID
14	0.890	0.361	VALID
15	0.983	0.361	VALID
16	1.749	0.361	VALID
17	1.840	0.361	VALID
18	1.159	0.361	VALID
19	0.999	0.361	VALID
20	0.214	0.361	GUGUR
21	1.159	0.361	VALID
22	1.243	0.361	VALID
23	0.669	0.361	VALID
24	0.743	0.361	VALID
25	0.305	0.361	GUGUR
26	0.828	0.361	VALID
27	0.809	0.361	VALID
28	0.925	0.361	VALID
29	0.651	0.361	VALID
30	1.478	0.361	VALID

Hasil uji coba instrumen yang dilakukan terhadap variabel Produktivitas Kerja Guru(Y) dari 30 butir kuesioner, setelah uji coba maka terdapat 28 butir yang valid, dan 2 butir yang tidak valid nilai $r_{hit} = 0.214$ dan 0.305 . Maka butir kuesioner yang mengalami dipakai untuk penelitian variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) menggunakan 28 butir.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan angket layak untuk dipercaya dan mengetahui keandalannya. Reliabilitas sering juga diartikan dengan konsistensi, ketepatan dan kestabilan. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013 : 27). Oleh karenanya setiap indikator-indikator diukur dengan melihat nilai dari ketentuan *Cronbach's alpha*. Tingkat keandalan *Cronbach's alpha* dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 3.11 Ketentuan *Cronbach's Alpha*

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
0.0 - 0.20	Kurang Andal
>0.20 – 0.40	Agak Andal
>0.40 – 0.60	Cukup Andal
>0.60 – 0.80	Andal
>0.80 – 1.00	Sangat Andal

Apabila sudah dilakukan uji coba instrumen, maka dapat diketahui tingkat reliabilitas instrumen yang digunakan termasuk dalam kategori sangat tinggi dan dapat dipergunakan untuk mengambil data penelitian.

Adapun hasil uji reliabilitas dari variabel rekrutmen (X_1) diperoleh koefisien angket adalah sebagai berikut :

Tabel 3.12 Hasil Koefisien Angket Rekrutmen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	30

Dari hasil koefisien reliabilitas angket yang didapat, maka diperoleh nilai sebesar 0.793 dengan ketetapan *Cronbach's alpha* > 0.60 – 0.80 pada kategori Andal.

Adapun hasil uji reliabilitas dari variabel Pemberian Hukuman (X_2) diperoleh koefisien angket adalah sebagai berikut :

Tabel 3.13 Hasil Koefisien Angket Pemberian Hadiah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.702	30

Dari hasil koefisien reliabilitas angket yang didapat, maka diperoleh nilai sebesar 0.702 dengan ketetapan *Cronbach's alpha* > 0.60 – 0.80 pada kategori Andal

Adapun hasil uji reliabilitas dari variabel pemberian hadiah (X_2) diperoleh koefisien angket adalah sebagai berikut :

Tabel 3.14 Hasil Koefisien Angket Hukuman

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.620	30

Dari hasil koefisien reliabilitas angket yang didapat, maka diperoleh nilai sebesar 0.620 dengan ketetapan *Cronbach's alpha* > 0.60 – 0.80 pada kategori Andal.

Adapun hasil uji reliabilitas dari variabel Produktivitas Kerja Guru(Y) diperoleh koefisien angket adalah sebagai berikut :

Tabel 3.15 Hasil Koefisien Angket Produktivitas Kerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	30

Dari hasil koefisien reliabilitas angket yang didapat, maka diperoleh nilai sebesar 0.834 dengan ketetapan *Cronbach's alpha* > 0.80 – 1.00 pada kategori Sangat Andal.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Data yang diperoleh untuk selanjutnya di ukur dengan analisis deskriptif yang bertujuan mencari skor tertinggi, terendah, harga rata-rata, simpangan baku, varians, distribusi frekuensi, modus dan median serta histogram dari setiap variabel.

1. Deskripsi Data

Untuk mendeskripsikan data variabel penelitian digunakan statistik deskriptif. Melalui penggunaan statistik deskriptif didapatkan skor rata-rata (*mean*), median, modus, simpangan baku, dan varians dari setiap variabel sehingga dapat dideskripsikan variabel penelitian. Selanjutnya, untuk mengidentifikasi kecenderungan setiap variabel dalam penelitian ini, dipergunakan rerata skor ideal (M_i) dan simpangan baku ideal (SD_i) masing-masing variabel dengan mempedomani Kurva Normal. Proses teknik menganalisis pada uji persyaratan analisi menggunakan SPSS versi 25. Rerata ideal (M_i) dan simpangan baku ideal (SD_i) dihitung dengan rumus:

$$M_i = \frac{Nt + Nr}{2}$$

$$SDi = \frac{Nt - Nr}{6}$$

Keterangan :

Mi = Rata-rata ideal

SDi = Simpangan baku ideal

Nr = Nilai terendah ideal

Nt = Nilai Tertinggi ideal

Berdasarkan rerata skor ideal dan simpangan baku ideal tersebut dikategorikan menjadi empat kelompok dengan norma sebagai berikut.

Tabel 3.16 : Rerata skor ideal dan simpangan baku

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Obsevasi	Frekuensi Relatif	Katagori
1	>(Mi + 1,5 SDi) - skor maksimum	F ₀₁	F _{R1}	Tinggi
2	> Mi - (Mi + 1,5 SDi)	F ₀₂	F _{R2}	Cukup
3	> (Mi - 1,5 SDi) – Mi	F ₀₃	F _{R3}	Kurang
4	Skor Minimum - (Mi - 1,5 SDi)	F ₀₄	F _{R4}	Rendah

Untuk mengetahui kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel, yang kemudian dikategorikan kecenderungan data. Adapun untuk mencari harga rata-rata ideal atau Mi dan standar deviasi ideal atau Sdi digunakan rumus sebagai berikut :

$$Mi = \frac{Skor\ Tertinggi + Skor\ Terendah}{2}$$

$$Mi = \frac{Skor\ Tertinggi + Skor\ Terendah}{6}$$

2. Uji Persyaratan Analisis

Adapun uji persyaratan Analisis dilakukan untuk mengetahui apakah peneliti sudah mempunyai sebaran normal serta untuk mengetahui data variabel endogen linier terhadap data eksogen serta untuk mengetahui data tersebut adalah homogen. Untuk itu dilakukan uji normalitas, homogenitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau sebaliknya. Variabel dikatakan normal apabila $p > \alpha$, dengan $\alpha = 0,05$. Untuk mengetahui normalitas

data, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov test* pada SPSS 25.0

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua kelompok sampel mempunyai varians yang homogen atau tidak. Maka dilakukan uji homogenitas untuk mengetahui kesamaan varians. Pengujian homogenitas data populasi digunakan dengan analisis SPSS Versi 25 dengan uji F.

Untuk penelitian ini menggunakan pengujian homogenitas dengan menggunakan rumus uji F, karena dengan uji ini dapat diketahui apakah data ini homogen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\sigma \text{ terbesar}}{\sigma \text{ terkecil}}$$

Dengan σ = varians

Kriteria pengujian: jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}} (0,05)$, maka homogen.

jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} (0,05)$, maka data tidak homogen.

c. Uji Linearitas

Untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak digunakan uji linieritas dengan menggunakan nilai F. Data dapat dihitung jumlah kuadrat galat dengan mengkonsultankan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha=1\%$ dan db pembilang = N-K dan db penyebut = k-2.

Hipotesis yang diajukan dalam uji linieritas adalah:

H_0 : Regresi tidak linier

H_a : Regresi linier

Kriteria pengujian :

1. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
3. Jika taraf signifikansi (sig) penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika taraf signifikansi (sig) penelitian $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

d. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis dilakukan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas (X) berkontribusi dengan variabel terikat (Y). Baik itu antara dua variabel maupun lebih. Pada kali ini digunakan analisis regresi, yaitu regresi sederhana dan regresi ganda.

Sugiyono dalam Machali (2018: 440) menyebutkan analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen (Y), jika nilai variabel independen (X) dimanipulasi atau diubah-ubah atau dinaikkan/turunkan.

(1) Uji Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel (X) dan (Y). Uji korelasi ini menggunakan SPSS versi 25. Untuk menghitung koefisien korelasi antara X dan Y dengan rumus korelasi *product moment*, Adapun rumus tersebut sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x^2 - (\sum x)^2) - \{(n\sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

$\sum X$ = Jumlah skor butir item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Ho : Tidak terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y)

Ha : Terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y)

Sugiyono (2016 : 252) menyebutkan hubungan antara korelasi variabel yang diteliti dapat dilihat dengan menggunakan pedoman interpretasi terhadap

kuat atau lemahnya hubungan korelasi. Adapun tabel interpretasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.17 Tabel matrik koefisien korelasi

Koefisien Korelasi	Interpretasi Data
$0,800 < r < 1,000$	Hubungan sangat tinggi
$0,600 < r < 0,799$	Hubungan tinggi
$0,400 < r < 0,599$	Hubungan sedang
$0,200 < r < 0,399$	Hubungan rendah
$0,000 < r < 0,199$	Hubungan sangat rendah

(2) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menunjukkan hubungan dua variabel, yaitu satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). uji ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25, adapun untuk rumus regresi sederhana menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b.X$$

Keterangan :

X = Variabel bebas

\hat{Y} = Variabel terikat

a dan b = Konstanta

Adapun hipotesis antara lain :

H_0 : Tidak terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y)

H_a : Terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y)

(3) Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda adalah analisis yang digunakan untuk menguji dua variabel bebas atau lebih (X) terhadap satu variabel terikat (Y). Uji ini dilakukan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau kausal antara variabel bebas atau lebih (X) terhadap satu variabel terikat (Y).

Adapun rumus regresi berganda antara lain :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

X_1 = Variabel bebas pertama

X_2 = Variabel bebas kedua

X_n = variabel bebas ke....n

a dan b_1 serta b_2 = Konstanta

Adapun hipotesis antara lain :

H_0 : Tidak terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel (X_1), (X_2) dan (X_3) dengan variabel (Y)

H_a : Terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel (X_1), (X_2) dan (X_3) dengan variabel (Y)

(4) Uji Keberartian Korelasi (t)

Untuk menguji signifikansi antara kedua variabel, yaitu variabel variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) di MTs N Kota Medan digunakan uji t. Adapun uji t yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 25 .

berikut Rumus uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Harga atau nilai koefisien korelasi

n = Jumlah responden

t = Harga t hitung

Kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka terdapat hubungan

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka tidak terdapat hubungan

(5) Menghitung Nilai F

Uji F dilakukan untuk menentukan nilai signifikansi koefesien regresi berganda, adapun rumus untuk menghitung nilai F_{hitung} adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n-m-1)}{m.(1-R^2)}$$

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F, yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

Kaidah pengujian yaitu :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Data penelitian ini meliputi empat variabel, yaitu : variabel rekrutmen (X_1), variabel pemberian hadiah (X_2), variabel hukuman (X_3), dan variabel produktivitas kerja guru (Y). berdasarkan pemeriksaan data, secara singkat diperoleh data tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1 :Deskripsi Statistik Dasar

Statistics					
		Rekrutmen	Pemberian Hadiah	Hukuman	Produktivita Kerja Guru
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	2	2	2	2
Mean		82.67	120.14	81.36	105.27
Median		85.00	121.00	84.00	105.00
Mode		90	120	90	110
Std. Deviation		12.091	12.810	12.689	11.844
Variance		146.184	164.093	161.008	140.276
Range		50	70	50	60
Minimum		49	75	52	85
Maximum		99	145	107	145
Sum		12648	18381	12448	16106

a. Analisis Deskripsi Data Variabel Rekrutmen

Berdasarkan butir-butir pernyataan dari variabel rekrutmen yang diperoleh skor terendah 49 dan skor tertinggi 99, rata-rata(*mean*) 82,67, simpang baku 12,091, median 85, dan modus 90. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda. Menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan.

Data diklasifikasikan dengan menggunakan perhitungan maka diperoleh delapan kelas interval. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel rekrutmen dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Skor Rekrutmen (X_1)

NO	Kelas Interval	f_{Absolut}	f_{Relatif}
1	49-54	7	4.6%
2	55-60	3	2.0%
3	61-66	5	3.3%
4	67-72	19	12.4%
5	73-78	8	5.2%
6	79-84	31	20.3%
7	85-90	48	31.4%
8	91-96	13	8.5%
9	97-102	19	12.4%
JUMLAH		153	100%

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor variabel rekrutmen sebanyak 34 orang (21.9%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (5.2%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 111 orang (72.6%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka rekrutmen umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik pada diagram batang (*histogram*) disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.

Gambar 4.1 : Diagram Variabel Rekrutmen (X_1)

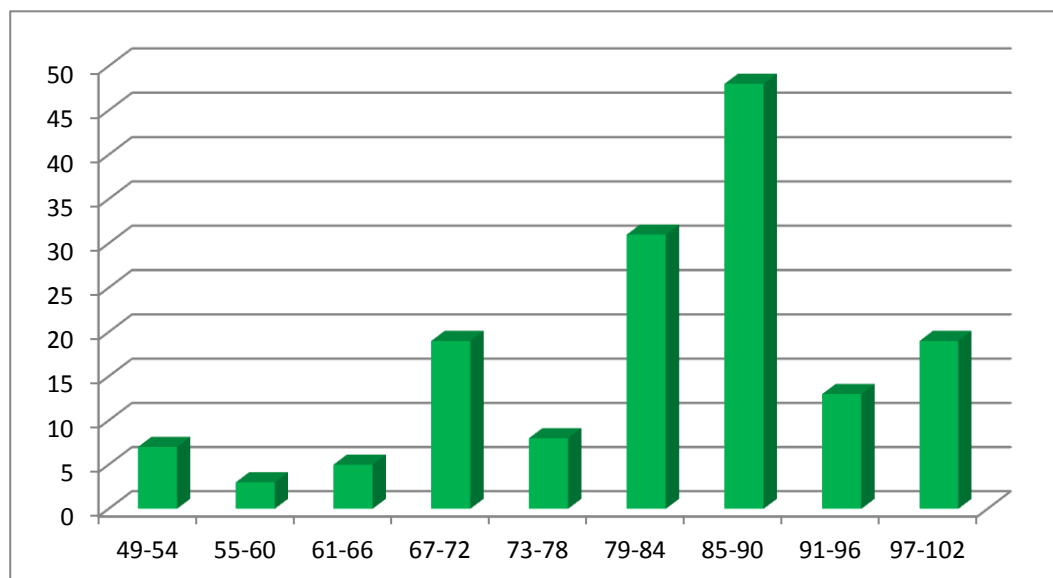


Diagram batang (*histogram*) menunjukkan pada variable rekrutmen (X_1) nilai *mean*, median dan modus relatif sama. Diagram menunjukan pada kelas interval 85-90 dengan f_{relatif} 31.4% dengan frekuensi tertinggi. Sedangkan untuk frekuensi terendah terdapat pada interval 55-60 dengan f_{relatif} 2.0%

b. Analisis Deskripsi Data Variabel Pemberian Hadiah

Berdasarkan butir-butir pernyataan dari variabel pemberian hadiah yang diperoleh skor terendah (*minimum*) 75 dan skor tertinggi (*maximum*) 145, rata-rata (*mean*) 120,14, simpang baku (*standar deviation*) 12,810, median 121, dan modus 120. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda. Menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan.

Data diklasifikasikan dengan menggunakan perhitungan maka diperoleh delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel pemberian hadiah dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Skor Pemberian Hadiah (X_2)

NO	Kelas Interval	f_{Absolut}	f_{Relatif}
1	75-83	2	1.3%
2	84-92	2	1.3%
3	93-101	9	5.9%
4	102-110	14	9.2%
5	111-119	35	22.9%
6	120-128	53	34.6%
7	129-137	26	17.0%
8	138-146	12	7.8%
JUMLAH		153	100%

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor variabel pemberian hadiah sebanyak 27 orang (17.7%) berada di bawah rata-rata kelas, 35 orang (22.9%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 91 orang (59.4%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka pemberian hadiah umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik pada diagram batang (*histogram*) disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut

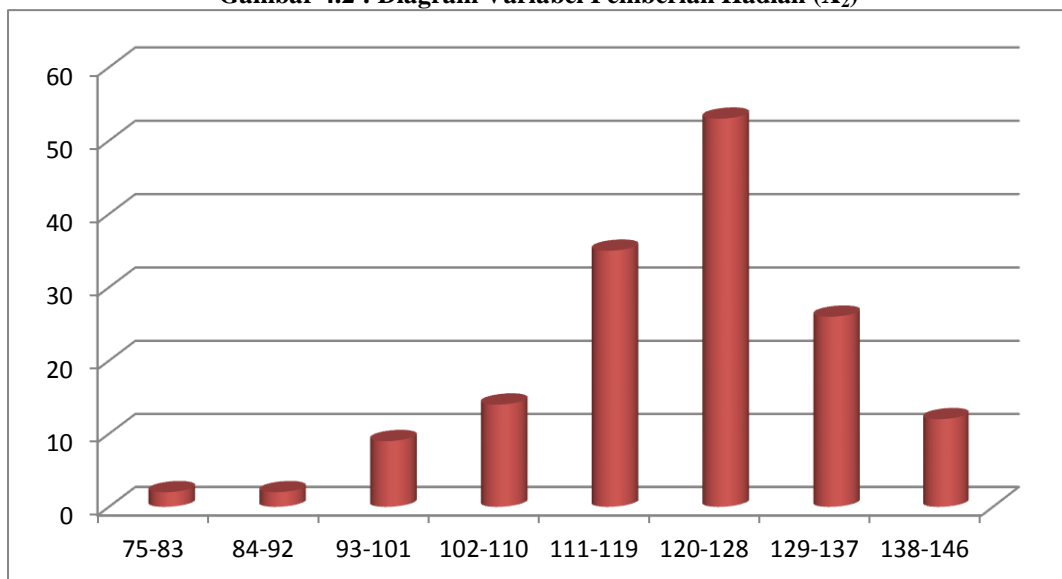
Gambar 4.2 : Diagram Variabel Pemberian Hadiah (X_2)

Diagram batang (*histogram*) menunjukkan pada variabel Pemberian hadiah (X_2) nilai *mean*, median dan modus relatif sama. Diagram menunjukan pada kelas interval 120-128 dengan f_{relatif} 34.6% dengan frekuensi tertinggi . Sedangkan untuk frekuensi terendah terdapat pada interval 75-83 dan 84-92 memiliki nilai yang sama dengan f_{relatif} 1.3%

c. Analisis Deskripsi Data Variabel Hukuman

Berdasarkan butir-butir pernyataan dari variabel hukuman yang diperoleh skor terendah (*minimum*) 49 dan skor tertinggi (*maximum*) 99, rata-rata (*mean*) 81,36, simpang baku (*standar deviation*) 12,689, median 84, dan modus 90. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus memiliki selisih angka relatif berdekatan. Menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan.

Data diklasifikasikan dengan menggunakan perhitungan maka diperoleh delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel hukuman dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4 : Distribusi Frekuensi Skor Hukuman (X_3)

NO	Kelas Interval	f_{Absolut}	f_{Relatif}
1	52-58	9	5.9%
2	59-65	8	5.2%
3	66-72	25	16.3%
4	73-79	7	4.6%
5	80-86	38	24.8%
6	87-93	36	23.5%
7	94-100	30	19.6%
JUMLAH		153	100%

Tabel 4.4. di atas menunjukkan sebaran skor variabel hukuman sebanyak 42 orang (27.4%) berada di bawah rata-rata kelas, 7 orang (4.6%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 104 orang (67.9%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka pemberian hadiah umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik pada diagram batang (*histogram*) disajikan seperti pada Gambar 4.3 berikut.

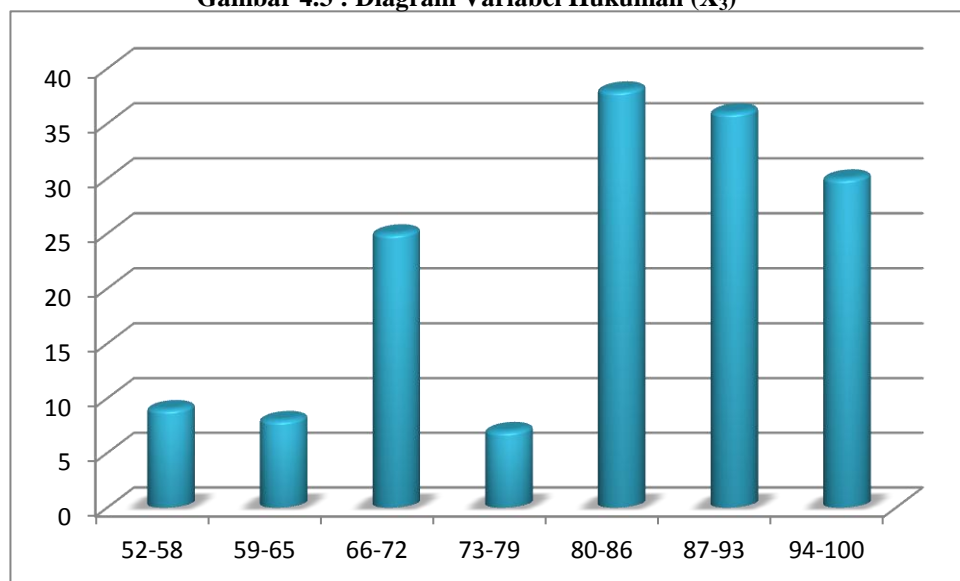
Gambar 4.3 : Diagram Variabel Hukuman (X_3)

Diagram batang (*histogram*) menunjukkan pada variable pemberian hadiah (X_3) nilai *mean*, median dan modus relatif sama. Diagram menunjukan pada kelas interval 80-86 dengan f_{relatif} 24.8% dengan frekuensi tertinggi. Sedangkan untuk frekuensi terendah terdapat pada interval 73-79 dengan f_{relatif} 4.6%

d. Analisis Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja Guru(Y)

Berdasarkan butir-butir pernyataan dari variabel produktivita kerja guruyang diperoleh skor terendah (*minimum*) 85 dan skor tertinggi (*maximum*) 145, rata-rata (*mean*) 105,27, simpang baku (*standar deviation*) 11,844, median 105, dan modus 110. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus memiliki selisih angka relatif berdekatan. Menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan.

Data diklasifikasikan dengan menggunakan perhitungan maka diperoleh delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel produktivita kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5 : Distribusi Frekuensi Skor produktivita kerja (Y)

NO	Kelas Interval	f Absolut	f Relatif
1	85-92	23	15.0%
2	93-100	36	23.5%
3	101-108	39	25.5%
4	109-116	35	22.9%
5	117-124	11	7.2%
6	125-132	5	3.3%
7	133-140	2	1.3%
8	141-148	2	1.3%
JUMLAH		153	100%

Tabel 4.5. di atas menunjukkan sebaran skor variabel produktivitas kerja guru sebanyak 133 orang (85.8%) berada di bawah rata-rata kelas, 11 orang(7.1%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 9orang (5.8%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka produktivitas kerja guru umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik pada diagram Diagram batang (*histogram*) disajikan seperti pada Gambar 4.4 berikut :

Gambar 4.4 : Diagram Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)

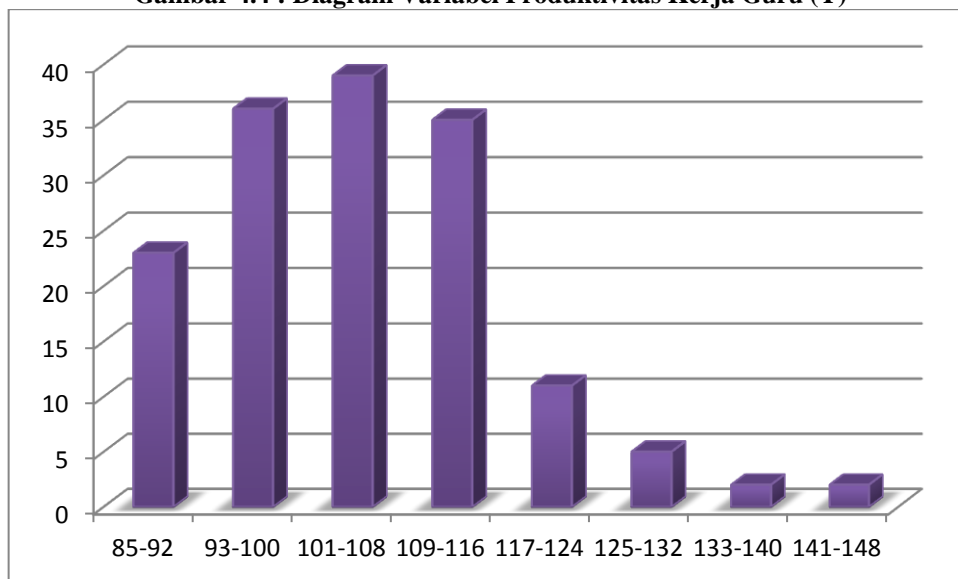


Diagram Diagram batang (*histogram*) menunjukkan pada variabel pemberian hadiah (Y) nilai *mean*, median dan modus relatif sama. Diagram menunjukkan pada kelas interval 101-108 dengan f_{relatif} 25.5% dengan frekuensi tertinggi . Sedangkan untuk frekuensi terendah terdapat pada interval 133-140 dan 141-148 dengan f_{relatif} 1.3%.

2. Uji Kecenderungan

Uji kecenderungan data dilakukan untuk melengkapi deskripsi data pada penelitian. Uji kecenderungan data dikategorikan kedalam 4 (empat) level yaitu tinggi, sedang, cukup dan rendah.

a. Uji Kecenderungan Variabel Rekrutmen(X_1)

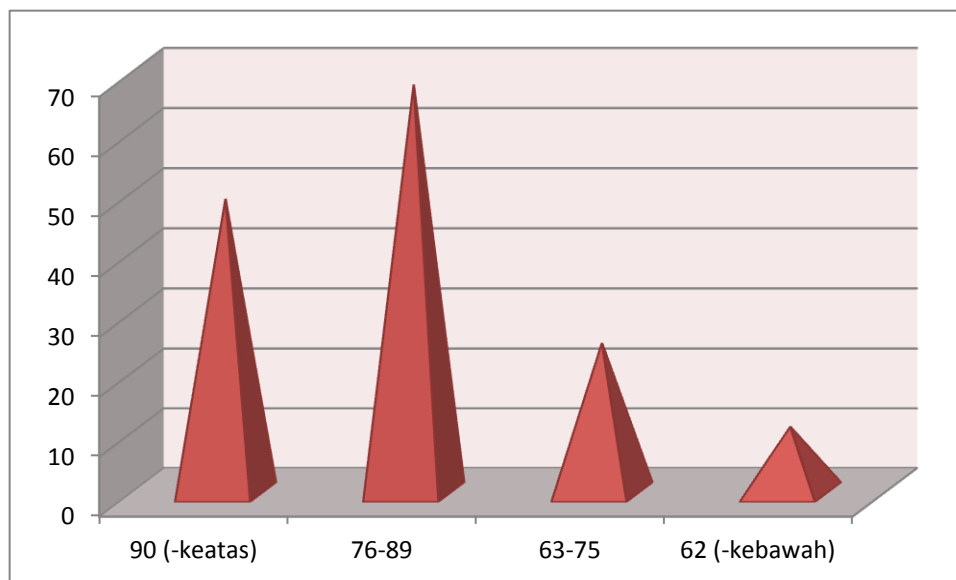
Berikut hasil uji kecenderungan pada variabel rekrutmen (X_1) pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6 : Uji Kecenderungan variabel rekrutmen (X_1)

Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Katagori
90 (-keatas)	49	32%	Tinggi
76-89	68	44.4%	Cukup
63-75	25	16.3%	Kurang
62 (-kebawah)	11	7.3%	Rendah
Jumlah	153	100%	

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai pada variabel rekrutmen (X_1) skor dinyatakan tinggi apabila mencapai angka ≥ 90 yang berjumlah 49 orang dengan f_{relatif} sebesar 32%. Sekor dinyatakan cukup ketika berada pada nilai 76-89 berjumlah 68 dengan f_{relatif} 44.4%. Sekor dinyatakan kurang apabila berada pada nilai 63-75 berjumlah 25 dengan f_{relatif} 16.3%. sekor dinyatakan rendah ketika berada pada nilai 62 (-kebawah) berjumlah 11 dengan f_{relatif} 7.1%. Adapun dalm bentuk histogramnya adalah sebagai berikut :

Gambar 4.5 : Diagram Uji Kecenderungan Data Variabel Rekrutmen (X_1)



b. Uji Kecenderungan Variabel Pemberian Hadiah(X_2)

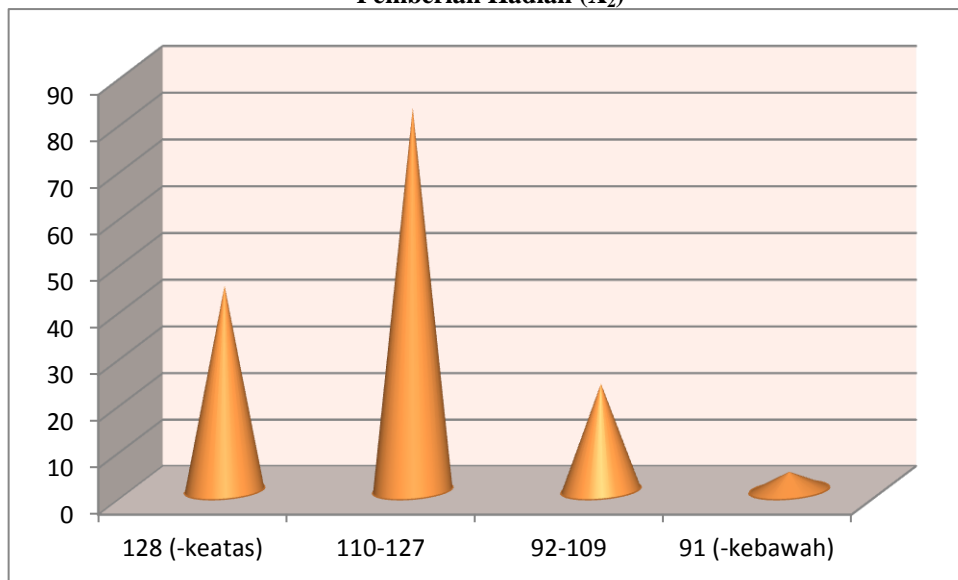
Berikut hasil uji kecenderungan pada variabel Pemberian Hadiah (X_2) pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7 : Uji Kecenderungan Pemberian Hadiah (X_2)

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Katagori
128 (-keatas)	44	28.8%	Tinggi
110-127	82	53.6%	Cukup
92-109	23	15.0%	Kurang
91 (-kebawah)	4	2.6%	Rendah
Jumlah	153	100%	

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai pada variabel Pemberian Hadiah (X_2) skor dinyatakan tinggi apabila mencapai angka ≥ 128 yang berjumlah 44 orang dengan f_{relatif} sebesar 28.8%. Sekor dinyatakan cukup ketika berada pada nilai 110-127 berjumlah 82 dengan f_{relatif} 53.6%. Sekor dinyatakan kurang apabila berada pada nilai 92-109 berjumlah 23 dengan f_{relatif} 15.0%. sekor dinyatakan rendah ketika berda pada nilai 91 (-kebawah) berjumlah 4 dengan f_{relatif} 2.6%. Adapun dalm bentuk histogramnya adalah sebagai berikut :

Gambar 4.6 : Diagram Uji Kecenderungan Data Variabel Pemberian Hadiah (X_2)



c. Uji Kecenderungan Variabel Hukuman (X_3)

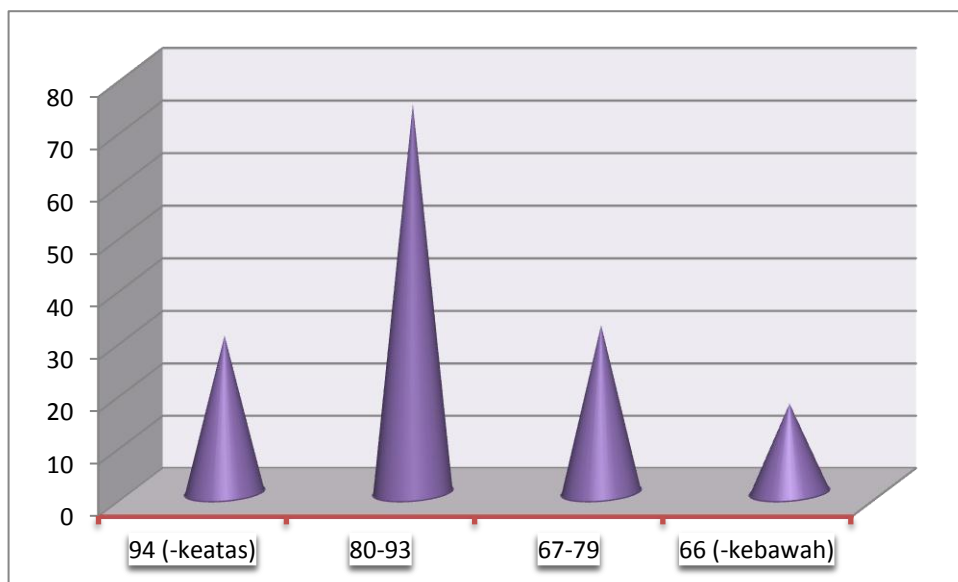
Berikut hasil uji kecenderungan pada variabel Hukuman (X_3) pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8 : Uji Kecenderungan Variabel Hukuman(X_3)

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Katagori
94 (-keatas)	30	19.6%	Tinggi
80-93	74	48.4%	Cukup
67-79	32	20.9%	Kurang
66 (-kebawah)	17	11.1%	Rendah
Jumlah	153	100.0%	

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai pada variabel Hukuman (X_3) skor dinyatakan tinggi apabila mencapai angka ≥ 94 yang berjumlah 30 orang dengan f_{relatif} sebesar 19.6%. Sekor dinyatakan cukup ketika berada pada nilai 80-93 berjumlah 74 dengan f_{relatif} 48.4%. Sekor dinyatakan kurang apabila berada pada nilai 67-79 berjumlah 32 dengan f_{relatif} 20.9%. sekor dinyatakan rendah ketika berada pada nilai 66 (-kebawah) berjumlah 17 dengan f_{relatif} 11.1%. Adapun dalam bentuk histogramnya adalah sebagai berikut :

Gambar 4.7 : Diagram Uji Kecenderungan Data Variabel Hukuman (X_3)



d. Uji Kecenderungan Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)

Berikut hasil uji kecenderungan pada variabel Hukuman (X_3) pada tabel 4.9 berikut ini :

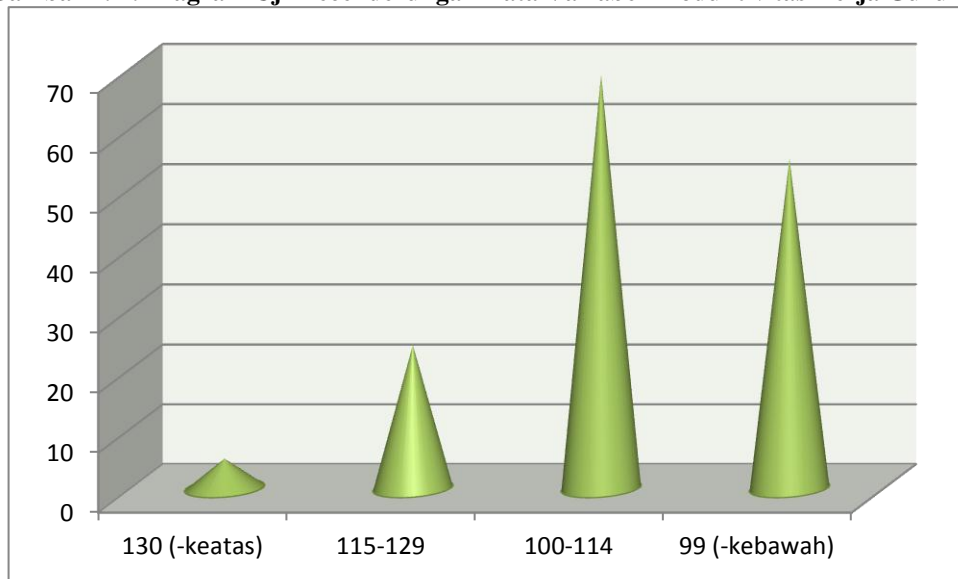
Tabel 4.9 : Uji Kecenderungan Variabel Hukuman (X_3)

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Katagori
130 (-keatas)	5	3.3%	Tinggi
115-129	24	15.7%	Cukup
100-114	69	45.1%	Kurang
99 (-kebawah)	55	35.9%	Rendah
Jumlah	153	100%	

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai pada variabel Hukuman (X_3) skor dinyatakan tinggi apabila mencapai angka ≥ 130 yang berjumlah 5 orang dengan

f_{relatif} sebesar 3.3%. Sekor dinyatakan cukup ketika berada pada nilai 115-129 berjumlah 24 dengan f_{relatif} 15.7%. Sekor dinyatakan kurang apabila berada pada nilai 100-114 berjumlah 69 dengan f_{relatif} 45.1%. Sekor dinyatakan rendah ketika berada pada nilai 99 (-kebawah) berjumlah 55 dengan f_{relatif} 35.9%. Adapun dalam bentuk histogramnya adalah sebagai berikut :

Gambar 4.7 : Diagram Uji Kecenderungan Data Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)



3. Uji Persyaratan Analisis

Uji ini dilakukan untuk memenuhi beberapa persyaratan, adapun persyaratan yang harus dipenuhi dalam menggunakan statistik parametrik yaitu : (1) Uji normalitas, (2) Uji homogenitas, (3) Uji linearitas, (4) Uji Korelasi, (5) Uji regresi sederhana, (6) Uji regresi ganda.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data penelitian diuji dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan membandingkan taraf sigifikansi uji yang telah ditetapkan.

Tabel 4.10 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Kolmogorov-Smirnov Test					
		Rekrutmen_ X1	Pemberian_Hadi ah_X2	Hukuman_X 3	Produktivitas_ Kerja_Guru_Y
N		153	153	153	153
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82.67	120.14	81.86	105.27
	Std. Deviation	12.091	12.810	12.618	11.844
Most Extreme Differences	Absolute	.145	.148	.125	.103
	Positive	.096	.085	.075	.103
	Negative	-.145	-.148	-.125	-.053
Test Statistic		.145	.148	.125	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.389 ^c	.209 ^c	.109 ^c	.590 ^c

Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwan ata-data variabel hasil pengujian normalitas data diperoleh hasil variabel Rekrutmen (X1), diperoleh signifikansi adalah = 0,389. Variabel Pemberian Hadian diperoleh signifikansi sebesar = 0,209. Variabel Hukuman diperoleh signifikansi sebesar = 0.109. dan variabel Produktivitas Kerja Guru diperoleh signifikansi sebesar = 0,590 dengan Harga signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat diketahui bahwa keempat variabel yaitu variabel rekrutmen, pemberian hadiah, hukuman dan produktivitas kerja guru dengan uji *Kolmogorof Smirnov* bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat apakah data yang di uji terlihat homogen, dengan demikian dapat diketahui data homogen berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.11 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian

Test of Homogeneity of variances						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Rekrutmen_X1	Between Groups	3939.024	33	119.364	.777	.796
	Within Groups	18280.976	119	153.622		
	Total	22220.000	152			
Pemberian_Hadiah_X2	Between Groups	5657.159	33	171.429	1.058	.380
	Within Groups	19284.959	119	162.058		
	Total	24942.118	152			
Hukuman_X3	Between Groups	5025.277	33	152.281	.945	.559
	Within Groups	19173.560	119	161.122		
	Total	24198.837	152			

Berdasarkan uji homogenitas diatas diperoleh nilai masing-masing dari setiap variabel independen dengan nilai *sig* adalah variabel rekrutmen =0,796, variabel pemberian hadiah = 0,380 dan variabel hukuman = 0,559 dengan ketentuan jika nilai $sig \geq (0,05)$, maka homogen. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa data variabel rekrutmen (X1), pemberian hadiah (X2), hukuman (X3) memiliki nilai varians yang sama dengan variabel produktivitas kerja guru (Y).

c. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah keadaan hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent bersifat linear atau tidak. Hubungan yang linear mengindikasikan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent.

Tabel 4.12 : Rangkuman Uji Linearitas Data Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Hasil Pengujian		
		F (Fh<Ft)	Signifikansi	Kesimpulan
1	X ₁ dengan Y	1,255< 3,930	0,184> 0,05	Linier
2	X ₂ dengan Y	0,808< 3,930	0,726> 0,05	Linier
3	X ₃ dengan Y	1,803< 3,930	0,130> 0,05	Linier

Pertama, uji linieritas data rekrutmen (X_1) atas produktivitas kerja (Y) diperoleh angka $F_h = 1,255 < F_t = 3,90$ pada signifikansi $0,184 > 0,05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan. Kedua, uji linieritas data pemberian hadiah (X_2) atas produktivitas kerja (Y) diperoleh angka $F_h = 0,808 < F_t = 3,90$ pada signifikansi $0,726 > 0,05$. Ketiga, uji linieritas data hukuman (X_3) atas produktivitas kerja (Y) diperoleh angka $F_h = 1,803 < F_t = 3,90$ pada signifikansi $0,130 > 0,05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara variabel independen (X) Terhadap variabel dependen (Y) sebelum melakukan uji regresi. Hasil lengkap uji korelasi dapat dilihat pada table

1) Uji Korelasi Sederhana Variabel Rekrutmen (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Adapun hasil uji coba korelasi sederhana sebagai berikut :

Table 4.13 : Hasil Uji Korelasi Variabel Rekrutmen (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Correlations			
		Rekrutmen_X1	Produktivitas_Kerja_Guru_Y
Rekrutmen_X1	Pearson Correlation	1	.485
	Sig. (2-tailed)		.296
	N	153	153
Produktivitas_Kerja_Guru_Y	Pearson Correlation	.485	1
	Sig. (2-tailed)	.296	
	N	153	153

Berdasarkan tabel diatas diperoleh $r_{(xy)}$ adalah 0.485 Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritis r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N = 153$, diperoleh r_{tab}

= 0,158. Ternyata $r_{(xy)} > r_{tab}$ yaitu $0,485 > 0,158$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel dengan taraf hubungan sedang.

2) Uji Korelasi Sederhana Variabel Pemberian Hadiah (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Adapun hasil uji coba korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.14 : Hasil Uji Korelasi Variabel Pemberian Hadiah (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Correlations			
		Pemberian_Hadiah_X2	Produktivitas_Kerja_Guru_Y
Pemberian_Hadiah_X2	Pearson Correlation	1	.790
	Sig. (2-tailed)		.866
	N	153	153
Produktivitas_Kerja_Guru_Y	Pearson Correlation	.790	1
	Sig. (2-tailed)	.866	
	N	153	153

Berdasarkan tabel diatas diperoleh $r_{(xy)}$ adalah 0.790 Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N = 153$, diperoleh $r_{tab} = 0,158$. Ternyata $r_{(xy)} > r_{tab}$ yaitu $0,790 > 0,158$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel dengan taraf hubungan tinggi.

3) Uji Korelasi Sederhana Variabel Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Adapun hasil uji coba korelasi sederhana adalah sebagai berikut.

Tabel 4.15 : Hasil Uji Korelasi Variabel Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Correlations			
		Hukuman_X3	Produktivitas_Kerja_Guru_Y
Hukuman_X3	Pearson Correlation	1	.656
	Sig. (2-tailed)		.320
	N	153	153
Produktivitas_Kerja_Guru_Y	Pearson Correlation	.656	1
	Sig. (2-tailed)	.320	
	N	153	153

Berdasarkan tabel diatas diperoleh $r_{(xy)}$ adalah 0.656 Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N = 153$, diperoleh $r_{tab} = 0,158$. Ternyata $r_{(xy)} > r_{tab}$ yaitu $0,656 > 0,158$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel dengan taraf hubungan tinggi.

b. Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui tingkat kontribusi antara variabel X dengan Variabel Y, berikut uji regresi sederhana.

1) Uji Regresi Sederhana Variabel Rekrutmen (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Hasil uji regresi sederhana antara variabel Rekrutmen (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada table 4.16 berikut ini.

Tabel 4.16 : Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Rekrutmen (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.685 ^a	.507	.691	3.840	.507 ^a
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen_X1					

Tabel diatas menunjukkan hasil dari analisis regresi sederhana yang menunjukkan besarnya nilai korelasi ganda 0.685 dengan kriteria hubungan tinggi. Besar nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh dengan nilai 0.507 yang mengandung arti bahwa kontribusi variabel Rekrutmen (X_1) Dengan Produktivitas Kerja Guru (Y) menunjukkan persentase sebesar 57.7%. sedangkan untuk nilai persentase lain dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dapat berkontribusi dengan produktivitas kerja guru. Maka semakin baik rekrutmen yang dilakukan akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja guru di MTs N Kota Medan. Dengan demikian H_1 menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap produktivitas kerja guru.

2) Uji Regresi Sederhana Variabel Pemberian Hadiah (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Hasil uji regresi sederhana antara variabel Pemberian hadiah (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini.

Tabel 4.17 : Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Pemberian Hadiah (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.714 ^a	.690	.576	4.882	.690
a. Predictors: (Constant), Pemberian_Hadiah_X2					

Tabel diatas menunjukkan hasil dari analisis regresi sederhana yang menunjukkan besarnya nilai korelasi ganda 0.714 dengan kriteria hubungan tinggi. Besar nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh dengan nilai 0.690 yang mengandung arti bahwa kontribusi variabel Pemberian Hadiah (X_2) Dengan Produktivitas Kerja Guru (Y) menunjukkan persentase sebesar 69%. sedangkan untuk nilai persentase lain dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian hadiah dapat berkontribusi dengan produktivitas kerja guru. Maka semakin baik pemberian hadiah yang dilakukan akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja guru di MTs N Kota Medan. Dengan demikian H_2 menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara Pemberian Hadiah terhadap produktivitas kerja guru.

3) Uji Regresi Sederhana Variabel Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Hasil uji regresi sederhana antara variabel Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada table 4.18 berikut ini.

Tabel 4.18 : Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.881 ^a	.777	.670	3.844	.777
a. Predictors: (Constant), Hukuman_X3					

Tabel diatas menunjukkan hasil dari analisis regresi sederhana yang menunjukkan besarnya nilai korelasi ganda 0.881 dengan kriteria hubungan tinggi. Besar nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh dengan nilai 0.777 yang mengandung arti bahwa kontribusi variabel Hukuman (X_3) Dengan Produktivitas Kerja Guru (Y) menunjukkan persentase sebesar 77.7%. sedangkan untuk nilai persentase lain dapat dipengaruhi oleh varibel lain. Dapat disimpulkan bahwa Variabel Hukuman dapat berkontribusi dengan produktivitas kerja guru. Maka semakin baik Hukuman yang dilakukan akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja guru di MTs N Kota Medan. Dengan demikian H_3 menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara Pemberian Hadiah terhadap produktivitas kerja guru.

c. Uji Regresi Ganda

Uji regresi ganda dilakukan untuk melihat besaran nilai dari variabel rekrutmen (X_1), pemberian hadiah (X_2) dan hukuman (X_3) terhadap produktivitas kerja guru (Y). adapun hasil uji regresi ganda sebagai berikut.

Tabel 4.19 : Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Rekrutmen(X_1), Pemberian Hadiah (X_2) dan Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.828 ^a	.716	.693	2.964	.716
a. Predictors: (Constant), Hukuman_X3					

Tabel diatas menunjukkan hasil dari analisis regresi ganda yang menunjukkan besarnya nilai korelasi ganda 0.828 dengan kriteria hubungan sangat tinggi. Besar nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh dengan nilai 0.716 yang mengandung arti bahwa kontribusi variabel Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2), dan Hukuman (X_3) Dengan Produktivitas Kerja Guru (Y) menunjukkan persentase sebesar 71.6%. Sedangkan untuk nilai persentase lain dapat dipengaruhi oleh varibel lain. Dapat disimpulkan bahwa Variabel rekrutmen, pemberian hadiah dan hukuman dapat berkontribusi dengan produktivitas kerja guru. Maka semakin baik sumbangan dari setiap variabel yang

dilakukan akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja guru di MTs N Kota Medan. Dengan demikian H_3 menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara setiap variabel bebas terhadap produktivitas kerja guru.

Pada uji berikutnya dijelaskan pula uji persamaan regresi berganda untuk memperkirakan tingkatan intelegensi (kemampuan) pada variabel terikat (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X). Adapun model persamaan regresi berganda pada variabel Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2), dan Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.20 Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Koefisien regresi (B)	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.045	3.963		8.614	.019
	Rekrutmen_X1	.304	.085	.306	2.223	.003
	Pemberian_Hadiah_X2	.280	.080	.291	3.351	.001
	Hukuman_X3	.691	.078	.687	2.169	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Guru_Y

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai konstanta (α) sebesar = 8.045, nilai besaran dari Koefisien regresi (β) pada variabel rekrutmen (X_1) = 0.304, nilai besaran dari Koefisien regresi (β) pada variabel pemberian hadiah (X_2) = 0.280, nilai besaran dari Koefisien regresi (β) pada Hukuman (X_3) = 0.691.

Dengan rumus regresi ganda adalah

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y} = 8.045 + 0.304X_1 + 0.280X_2 + 0.691X_3$$

Persamaan regresi $\hat{Y} = 8.045 + 0.304 X_1$ menunjukkan besaran nilai pada variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) sebesar 0.304 atas kontribusi dari variabel

rekrutmen (X_1). Dengan kata lain apabila ada peningkatan nilai pada variabel rekrutmen (X_1) maka akan mengikuti nilai 0.304 yang diperoleh pada variabel Produktivitas Kerja Guru (Y).

Diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 8.045 + 0.280 X_2$ menunjukkan besaran nilai pada variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) sebesar 0.280 atas kontribusi dari variabel pemberian hadiah (X_2). Dengan kata lain apabila ada peningkatan nilai pada variabel pemberian hadiah (X_2) maka akan mengikuti nilai 0.280 yang diperoleh pada variabel Produktivitas Kerja Guru (Y).

Adapun persamaan regresi $\hat{Y} = 8.045 + 0.691 X_3$ menunjukkan besaran nilai pada variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) sebesar 0.691 atas kontribusi dari variabel hukuman (X_3). Dengan kata lain apabila ada peningkatan nilai pada variabel hukuman (X_3) maka akan mengikuti nilai 0.691 yang diperoleh pada variabel Produktivitas Kerja Guru (Y).

d. Uji Keberartian Korelasi (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi antara kedua variabel, sehingga dapat dilihat seberapa besar kontribusi masing-masing dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). adapun hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada table 4.21 berikut ini;

Tabel 4.21 Uji Keberartian Korelasi

Variabel		T	Sig.
Nilai (Constant)	Rekrutmen_X1	6.903	.402
	Pemberian_Hadiah_X2	8.749	.392
	Hukuman_X3	5.708	.411

Hasil perhitungan uji t pada variabel rekrutmen (X_1) terhadap produktivitas kerja guru (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.903 dengan ketentuan t_{tabel} sebesar 1.654 dengan nilai signifikansi sebesar $0.402 > 0.05$. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X_1) terhadap produktivitas kerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan.

Perhitungan uji t pada variabel pemberian hadiah (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 8.749 dengan ketentuan t_{tabel} sebesar 1.654 dengan nilai signifikansi sebesar $0.392 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian hadiah (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan.

Perhitungan uji t pada variabel hukuman (X_3) terhadap produktivitas kerja guru (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.708 dengan ketentuan t_{tabel} sebesar 1.654 dengan nilai signifikansi sebesar $0.411 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel hukuman (X_3) terhadap produktivitas kerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan.

e. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui besaran nilai kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Uji F dilakukan untuk memprediksi tindakan kedepannya, adapun hasil dari perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.22 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.779	3	116.926	18.831	.479 ^b
	Residual	20971.234	149	140.747		
	Total	21322.013	152			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18.831 dengan ketentuan F_{tabel} sebesar 3.90. terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga diperoleh kesimpulan jika semakin baik rekrutmen, pemberian hadiah dan hukuman akan berdampak baik pula pada produktivitas kerja guru di MTs N Kota Medan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kontribusi Rekrutmen (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Berdasarkan deskripsi hasil perhitungan statistik menggunakan program spss versi 25. Menunjukkan bahwa skor dari mean, median dan modus cenderung berdistribusi normal. Hasil uji kecenderungan menunjukkan skor cukup-tinggi dengan presentasi sebesar 76.4%. hasil tersebut menunjukkan bahwa telah terjadi proses rekrutmen dengan menerapkan setidaknya persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran dan seleksi yang dilakukan oleh MTs N Kota Medan saat hendak melakukan perekrutan terhadap guru-guru. Seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2006 : 64-65) dalam perekrutan ada beberapa persiapan yang harus dilakukan yaitu, Persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, penerimaan lamaran guru baru. Setiap indikator yang dipaparkan berdasarkan teori terdapat poin-poin yang ada pada bab-bab sebelumnya.

Hasil perhitungan korelasi sederhana yang dilakukan pada variabel rekrutmen (X_1) dengan produktivitas kerja guru (Y) sebesar $r_{(xy)} > r_{tab}$ yaitu $0,485 > 0,158$ pada taraf hubungan sedang. Hasil uji tersebut menunjukkan adanya hubungan antara variabel rekrutmen (X_1) dengan produktivitas kerja guru (Y) yang terjadi di MTs N kota Medan.

Perhitungan selanjutnya dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh dengan nilai 0.507 yang mengandung arti bahwa kontribusi variabel rekrutmen (X_1) dengan produktivitas kerja guru (Y) menunjukkan persentase sebesar 57.7%. kesimpulannya adalah bahwa semakin baik system perekrutan yang dilakukan oleh MTs N Kota medan akan berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru tersebut. Egalite, dkk (2014 : 113-140) menyebutkan Keseriusan sekolah/madrasah dalam melakukan perekrutan dan mempertahankan guru-guru yaitu dengan menggunakan strategi seperti membuat rekomendasi yang dapat meningkatkan retensi guru di sekolah/madrasah.

2. Kontribusi Pemberian Hadiah (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Deskripsi data yang diperoleh dari perhitungan statistik melalui spss versi 25 menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda. Hasil uji kecenderungan dari variabel Pemberian Hadiah (X_2) menunjukkan kategori cukup-tinggi dengan presentasi sebesar 82.4%. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam proses pemberian hadiah (*Reward*) baik berupa upah/gaji, insentif, tunjangan, penghargaan dan promosi telah dilakukan oleh setiap madrasah yang ada di kota Medan.

Perhitungan korelasi sederhana yang dilakukan pada variabel pemberian hadiah (X_2) dengan produktivitas kerja guru (Y) sebesar $r_{(xy)} > r_{\text{tab}}$ yaitu $0,790 > 0,158$ pada taraf hubungan tinggi. Hasil uji tersebut menunjukkan adanya hubungan signifikan dengan taraf tinggi antara variabel pemberian hadiah (X_2) dengan produktivitas kerja guru (Y) yang terjadi di MTs N kota Medan.

Perhitungan uji t pada variabel pemberian hadiah (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 8.749 dengan ketentuan t_{tabel} sebesar 1.654 dengan nilai signifikansi sebesar $0.392 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian hadiah (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan.

Perhitungan uji t pada variabel hukuman (X_3) terhadap produktivitas kerja guru (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.708 dengan ketentuan t_{tabel} sebesar 1.654 dengan nilai signifikansi sebesar $0.411 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel hukuman (X_3) terhadap produktivitas kerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan.

Perhitungan selanjutnya dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh dengan nilai 0.690 yang mengandung arti bahwa kontribusi variabel rekrutmen (X_1) dengan produktivitas kerja guru (Y) menunjukkan persentase

sebesar 69%. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel pemberian hadiah dapat berkontribusi dengan produktivitas kerja guru. Maka semakin baik pemberian hadiah yang dilakukan akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja guru di MTs N Kota Medan.

Hasil penelitian oleh Saputra, dkk (2017: 1-8) menunjukkan adanya Pengaruh antara variabel reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

Pemberian hadiah merupakan tindakan yang harus dilakukan oleh sekolah jika ingin meningkatkan produktivitas kerja guru, pemberian hadiah dapat dilakukan dengan berbagai bentuk, adapun beberapa diantaranya adalah pemberian Upah; Gaji; Insentif; Tunjangan; Penghargaan Interpersonal; Promosi (Kadarisman 2012 : 189)

3. Kontribusi Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Perhitungan statistik yang diperoleh dari spss versi 25 menunjukkan sebaran data bahwa skor rata-rata, median dan modus memiliki selisih angka relatif berdekatan. Menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal, sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan. Hasil uji kecenderungan dari variabel hukuman (X_3) menunjukkan kategori cukup-tinggi dengan presentasi sebesar 19%, menunjukkan bahwa implementasi dari variabel hukuman (X_3) masih belum maksimal.

Perhitungan selanjutnya adalah dengan melihat besaran nilai dari uji korelasi sederhana sebesar $r_{(xy)} > r_{tab}$ yaitu $0,656 > 0,158$, hasil perhitungan tersebut menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel hukuman (X_3) dengan Produktivitas Kerja Guru (Y) pada taraf hubungan tinggi di MTs N kota Medan.

Perhitungan uji t pada variabel hukuman (X_3) terhadap produktivitas kerja guru (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.708 dengan ketentuan t_{tabel} sebesar 1.654 dengan nilai signifikansi sebesar $0.411 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa variabel hukuman (X_3) terhadap produktivitas kerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan.

Perhitungan selanjutnya dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan nilai dari R Square (koefisien determinasi) diperoleh nilai 0.777 yang mengandung arti bahwa kontribusi variabel hukuman (X_3) dengan produktivitas kerja guru (Y) menunjukkan persentase sebesar 77.7%. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel hukuman dapat berkontribusi dengan produktivitas kerja guru. Maka semakin baik hukuman yang dilakukan akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja guru di MTs N Kota Medan.

Pada dasarnya hukuman (*punishment*) dilakukan untuk menunjang produktivitas kerja guru, tindakan yang dilakukan sadar dan sengaja sehingga menimbulkan nestapa, dengan adanya nestapa itu orang yang bersangkutan menjadi sadar akan perbuatannya dan berjanji di dalam hatinya untuk tidak mengulanginya (Kusuma, 1973 : 145).

Hasil penelitian Rendra Maulana Suryadilaga, dkk. Yang berjudul Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Menunjukkan bahwan variabel Reward Karyawan dan Punishment Karyawan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 57,4%, dengan kesimpulan akhir adalah adanya peningkatan kinerja secara signifikan.

4. Kontribusi Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2) dan Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Kontribusi yang diberikan variabel Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2) dan Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) di MTs N Kota Medan diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0.716 yang berarti bahwa variabel bebas menunjukkan persentase sebesar 71.6% berdasarkan hasil uji regresi berganda. Dengan demikian di ketahui bahwa presentasi tersebut merupakan hasil kontribusi dari variabel (X_1), (X_2), (X_3),

terhadap (Y). jika semakin baik sistem rekrutmen, upaya pemberian hadiah dan hukuman yang di lakukan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja guru di MTs N kota Medan.

Berikutnya dilakukan pula uji persamaan regresi berganda yang dimaksudkan untuk mengetahui tingkat intelegensi pada variabel (Y) yang dipengaruhi oleh variabel (X). dari hasil perhitungan diperoleh nilai konstanta (α) sebesar = 8.045, nilai besaran dari Koefesien regresi (β) pada variabel rekrutmen (X_1) = 0.304, nilai besaran dari Koefesien regresi (β) pada variabel pemberian hadiah (X_2) = 0.280, nilai besaran dari Koefesien regresi (β) pada Produktivitas Kerja Guru (Y) = 0.691. dengan ketentuan rumus regresi berganda $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 = \hat{Y} = 8.045 + 0.304X_1 + 0.280X_2 + 0.691X_3$. dengan demikian diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 8.045 + 0.304X_1$ sehingga diperoleh besaran niai dari variabel rekrutmen (X_1) adalah 0.304. persamaan regresi $\hat{Y} = 8.045 + 0.280X_2$ sehingga diperoleh besaran niai dari variabel pemberian hadiah (X_2) adalah 0.280. persamaan regresi berikutnya $\hat{Y} = 8.045 + 0.691X_3$ diperoleh besaran niai dari variabel hukuman (X_3) adalah 0.691. Dengan kata lain apabila ada peningkatan nilai pada setiap variabel yang diperoleh maka akan berbeda pula tingkat kontribusi yang didapat variabel produktivitas Kerja Guru (Y) dari setiap variabel.

Perolehan hasil Uji t menunjukkan besaran nilai pada setiap variabel rekrutmen (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja guru (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6.903 > 1.654$ dengan nilai signifikan sebesar $0.402 > 0.05$. besaran nilai pada variabel pemberian hadiah (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) $t_{hitung} > t_{tabel}$ $8.749 > 1.654$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.392 > 0.05$. hasil uji variabel hukuman (X_3) terhadap produktivitas kerja guru (Y) $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5.708 > 1.654$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.411 > 0.05$. dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil perolehan uji t yang telah dilakukan tersebut bahwa variabel rekrutmen (X_1), pemberian hadiah (X_2) dan hukuman (X_3) terhadap produktivitas kerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. Diperkut pula dengan hasil uji F yang dilakukan dari ketiga variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 18.831 > 3.90$ yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan dari ketiga variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil penelitian Saha Parulian Remus dengan judul Analisis Reward And Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mina Jaya Persada Makmur Medan berdasarkan hasil uji t, Uji F variabel reward (X1) dan Variabel punishment (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan (Y) pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan dengan besaran nilai yang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $F_{hitung} (74,123) > F_{tabel} (3,35)$ dan $t_{hitung}(6,601) > t_{tabel}(2,048)$. Hasil pengujian koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,835 hal ini menunjukkan bahwa dimensi dari variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap perubahan variabel terikat Y sebesar 83,5% dan sisanya sebesar 16,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Selanjutnya hasil penelitian Edy Pranoto, dkk yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati hasil uji t studi Rekrutmen sebesar 2,707 dengan nilai signifikansi koefisien regresi X1 sebesar 0,002 atau kurang dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian ada pengaruh yang diberikan oleh variabel rekrutmen terhadap produktivitas kerja. Sedangkan untuk variabel stress kerja dan pemberian insentif masing-masing memiliki besaran nilai 1.155 dan 1.377 dengan kesimpulan hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Sedangkan variabel produktivitas tenaga kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi berarti variabel produktivitas tenaga kerja tidak mempengaruhi Komitmen Organisasi.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan dengan prosedur ilmiah. Mendapat bimbingan dari para ahli yang berkompeten. Hanya saja, dalam pelaksanaannya, peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak luput dari yang namanya keterbatasan. Berikut beberapa keterbatasan penelitian ;

1. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini sebagai variabel independen hanya tiga variabel, tentunya masih banyak variabel lain yang dapat dikaji yang berkaitan dengan produktivitas kerja guru. Sehingga dengan mengkaji beberapa variabel yang belum dikaji dalam penelitian ini dapat lebih memantapkan pemahaman kedepannya.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di MTs N yang ada di Kota Medan, tentunya tidak dapat menjamin bagaimana mutu madrasah di tempat yang lain. Karna setiap sekolah tentunya mempunyai budaya kerja masing-masing. Oleh karna itu, perlu kiranya dilakukan penelitian yang lebih mendalam dan bersifat kualitatif. Sehingga benar-benar dapat menggambarkan seperti apa sebenarnya produktivitas kerja guru di madrasah.
3. Pengalaman peneliti yang masih sedikit tentunya juga tidak luput dari berbagai kesalahan dalam penelitian, baik dari segi pengumpulan data, menganalisis data, mendeskripsikan data, membahas, dan menarik kesimpulan pada penelitian ini

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut ini:

1. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen (X_1) terhadap produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan. Dengan perolehan nilai dari hasil uji kecenderungan 76.4% pada kategori cukup-tinggi, hasil perhitungan korelasi sederhana didapat $0,485 > 0,158$ pada taraf hubungan sedang antara variabel rekrutmen (X_1) dengan produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan. Perhitungan selanjutnya menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh nilai R Square sebesar $0.507 = 57.7\%$. hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai sebesar $t_{hitung} 6.903 > 1.654$ dengan nilai signifikansi $0.402 > 0.05$. hipotesis dapat disimpulkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen (X_1) terhadap produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan.
2. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel pemberian hadiah (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan. Dengan perolehan nilai dari hasil uji kecenderungan 82.4% pada kategori cukup-tinggi, hasil perhitungan korelasi sederhana didapat $0,790 > 0,158$ pada taraf hubungan tinggi antara variabel pemberian hadiah (X_2) dengan produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan. Perhitungan selanjutnya menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh nilai R Square sebesar $0.690 = 69\%$. hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai sebesar $t_{hitung} 8.749 > 1.654$ dengan nilai signifikansi $0.392 > 0.05$. hipotesis dapat disimpulkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel pemberian hadiah (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan.
3. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel hukuman (X_3) terhadap produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan. Dengan

perolehan nilai dari hasil uji kecenderungan 19% pada kategori cukup-tinggi, hasil perhitungan korelasi sederhana didapat $0,656 > 0,158$ pada taraf hubungan tinggi antara variabel hukuman (X_3) dengan produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan. Perhitungan selanjutnya menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh nilai R Square sebesar $0.777 = 77.7\%$. hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai sebesar $t_{hitung} 5.708 > 1.654$ dengan nilai signifikansi $0.411 > 0.05$. hipotesis dapat disimpulkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel hukuman (X_3) terhadap produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan.

4. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2) dan Hukuman (X_3) secara bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) di MTs N Kota Medan diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar $0.716 = 71.6\%$ sebagai persentasenya dari hasil uji regresi berganda. Hasil uji persamaan regresi berganda diperoleh pula nilai dari masing-masing variabel, besaran dari Koefisien iregresi (β) rekrutmen (X_1) = 0.304, pemberian hadiah (X_2) = 0.280, hukuman (X_3) = 0.691, sehingga diperoleh hipotesis adalah terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2) dan Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) di MTs N Kota Medan. Sehingga dapat diartikan bila semakin baik pros rekrutmen, pemberian hadiah dan hukuman yang dilakukan oleh pihak madrasah di MTs N Kota medan maka akan semakin baik pula produktivitas kerja guru (Y).

B. Implikasi

Hasil penelitian memberikan penjelasan bahwa terdapat kontribusi signifikan dan positif yang terjadi di MTs N kota medan dari variabel Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2) dan Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) pada besaran nilai 71.6%. menunjukan telah terjadi proses perekrutan, pemberian hadiah dan hukuman yang dilakukan dengan cukup baik. Namun penelitian ini masih perlu mendapat kritik dan saran terutama menyangkut faktor-

faktor yang peneliti anggap sebagai penentu yang dapat mempengaruhi dan memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja guru di MTs N kota medan.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan variabel rekrutmen memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap penentu produktivitas kerja guru. Hal ini dapat dikatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen setiap MTs N kota Medan yang telah dilakukan berdampak pada produktivitas pada setiap guru. Proses rekrutmen yang terjadi membuat guru lebih profesional, aktif berfikir untuk dapat mengimplementasikan pengetahuannya saat setelah ia diterima dalam sebuah lembaga. Tidak hanya MTs N kota Medan seluruh sekolah memerlukan keautentikan dalam proses perekrutan. Setiap kepala madrasah dituntut perhatiannya untuk menganalisis dan menginterview dengan maksimal setiap perekrutan calon guru yang hendak diterima.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel Pemberian Hadiah terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTs N Kota Medan Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan. Ini menunjukkan adanya pengaruh terhadap sistem pemberian hadiah yang diberikan, sehingga dapat menunjang produktivitas setiap guru. Setiap guru di madrasah memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitasnya masing-masing, tergantung bagaimana kepala madrasah memberikan penghargaan (*reward*) sebagai sebuah hadiah dan upaya untuk menunjang kreativitas, produktivitas dari kinerja para guru.

Penelitian yang dilakukan pada variabel Hukuman terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTs N Kota Medan menunjukkan adanya kontribusi yang positif dan signifikan. Dalam hal ini sebuah hukuman yang berbentuk teguran, peringatan, baik berupa surat tertulis, skorsing ataupun denda diharapkan dapat mencegah para guru yang telah direkrut untuk tidak melakukan tindak penyelewangan, keluar dari aturan madrasah. Sehingga produktivitas para guru di madrasah tersebut tetap terjaga. Perlu adanya perhatian khusus kepala madrasah agar pemberian hukuman yang dilakukan dapat efektif, sehingga baik teguran dan peringatan menjadikan motivasi tersendiri bagi para guru-guru yang ada di MTs N kota Medan.

Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan pada Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2) dan Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) di MTs N Kota Medan. Dengan demikian sebagai kepala madrasah sudah barang tentu memberikan perhatian terhadap system perekrutan, pemberian hadiah dan hukuman. Kepala madrasah MTs N kota Medan dituntut untuk memiliki peran dalam membina, mengembangkan profesi dan karier guru serta mampu memelihara organisasi dan manajemen madrasah. Karena sebagai kepala madrasah harus dapat menjadi jembatan para guru untuk meningkatkan produktivitas kerja. Setiap lembaga pendidikan sangat memerlukan guru yang memiliki kemampuan memadai untuk dapat mencapai target yang telah digariskan. Kompetensi menjadi dasar guru mampu memperlihatkan produktivitas kerja guru.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka sebagai tindak lanjut penelitian disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepada kepala sekolah MTs N kota Medan diharapkan agar turut serta membantu para guru-guru untuk memperhatikan sistem rekrutmen, pemberian hadiah dan hukuman agar produktivitas kerja guru terus meningkat sampai pada level maksimalnya.
2. Kepada guru diharapkan untuk terus berupaya meningkatkan produktivitasnya dengan upaya yang maksimal dan pantang menyerah demi untuk meningkatkan kreatifitas dan keilmuan anak bangsa.
3. Kepada peneliti yang lain dapat diharapkan dapat meneliti hal ini di madrasah-madrasah lainnya dengan variabel yang sama sehingga di dapat memberikan wawasan bagi kita semua.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut ini:

1. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen (X_1) terhadap produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan. Dengan perolehan nilai dari hasil uji kecenderungan 76.4% pada kategori cukup-tinggi, hasil perhitungan korelasi sederhana didapat $0,485 > 0,158$ pada taraf hubungan sedang antara variabel rekrutmen (X_1) dengan produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan. Perhitungan selanjutnya menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh nilai R Square sebesar $0.507 = 57.7\%$. hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai sebesar $t_{hitung} 6.903 > 1.654$ dengan nilai signifikansi $0.402 > 0.05$. hipotesis dapat disimpulkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen (X_1) terhadap produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan.
2. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel pemberian hadiah (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan. Dengan perolehan nilai dari hasil uji kecenderungan 82.4% pada kategori cukup-tinggi, hasil perhitungan korelasi sederhana didapat $0,790 > 0,158$ pada taraf hubungan tinggi antara variabel pemberian hadiah (X_2) dengan produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan. Perhitungan selanjutnya menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh nilai R Square sebesar $0.690 = 69\%$. hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai sebesar $t_{hitung} 8.749 > 1.654$ dengan nilai signifikansi $0.392 > 0.05$. hipotesis dapat disimpulkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel pemberian hadiah (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan.
3. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel hukuman (X_3) terhadap produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan. Dengan

perolehan nilai dari hasil uji kecenderungan 19% pada kategori cukup-tinggi, hasil perhitungan korelasi sederhana didapat $0,656 > 0,158$ pada taraf hubungan tinggi antara variabel hukuman (X_3) dengan produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan. Perhitungan selanjutnya menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh nilai R Square sebesar $0.777 = 77.7\%$. hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai sebesar $t_{hitung} 5.708 > 1.654$ dengan nilai signifikansi $0.411 > 0.05$. hipotesis dapat disimpulkan terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel hukuman (X_3) terhadap produktivitas kerja guru (Y) di MTs N Kota Medan.

4. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2) dan Hukuman (X_3) secara bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) di MTs N Kota Medan diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar $0.716 = 71.6\%$ sebagai persentasenya dari hasil uji regresi berganda. Hasil uji persamaan regresi berganda diperoleh pula nilai dari masing-masing variabel, besaran dari Koefisien iregresi (β) rekrutmen (X_1) = 0.304, pemberian hadiah (X_2) = 0.280, hukuman (X_3) = 0.691, sehingga diperoleh hipotesis adalah terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara variabel Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2) dan Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) di MTs N Kota Medan. Sehingga dapat diartikan bila semakin baik pros rekrutmen, pemberian hadiah dan hukuman yang dilakukan oleh pihak madrasah di MTs N Kota medan maka akan semakin baik pula produktivitas kerja guru (Y).

B. Implikasi

Hasil penelitian memberikan penjelasan bahwa terdapat kontribusi signifikan dan positif yang terjadi di MTs N kota medan dari variabel Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2) dan Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) pada besaran nilai 71.6%. menunjukan telah terjadi proses perekrutan, pemberian hadiah dan hukuman yang dilakukan dengan cukup baik. Namun penelitian ini masih perlu mendapat kritik dan saran terutama menyangkut faktor-

faktor yang peneliti anggap sebagai penentu yang dapat mempengaruhi dan memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja guru di MTs N kota medan.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan variabel rekrutmen memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap penentu produktivitas kerja guru. Hal ini dapat dikatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen setiap MTs N kota Medan yang telah dilakukan berdampak pada produktivitas pada setiap guru. Proses rekrutmen yang terjadi membuat guru lebih profesional, aktif berfikir untuk dapat mengimplementasikan pengetahuannya saat setelah ia diterima dalam sebuah lembaga. Tidak hanya MTs N kota Medan seluruh sekolah memerlukan keautentikan dalam proses perekrutan. Setiap kepala madrasah dituntut perhatiannya untuk menganalisis dan menginterview dengan maksimal setiap perekrutan calon guru yang hendak diterima.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel Pemberian Hadiah terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTs N Kota Medan Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan. Ini menunjukkan adanya pengaruh terhadap sistem pemberian hadiah yang diberikan, sehingga dapat menunjang produktivitas setiap guru. Setiap guru di madrasah memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitasnya masing-masing, tergantung bagaimana kepala madrasah memberikan penghargaan (*reward*) sebagai sebuah hadiah dan upaya untuk menunjang kreativitas, produktivitas dari kinerja para guru.

Penelitian yang dilakukan pada variabel Hukuman terhadap Produktivitas Kerja Guru di MTs N Kota Medan menunjukkan adanya kontribusi yang positif dan signifikan. Dalam hal ini sebuah hukuman yang berbentuk teguran, peringatan, baik berupa surat tertulis, skorsing ataupun denda diharapkan dapat mencegah para guru yang telah direkrut untuk tidak melakukan tindak penyelewangan, keluar dari aturan madrasah. Sehingga produktivitas para guru di madrasah tersebut tetap terjaga. Perlu adanya perhatian khusus kepala madrasah agar pemberian hukuman yang dilakukan dapat efektif, sehingga baik teguran dan peringatan menjadikan motivasi tersendiri bagi para guru-guru yang ada di MTs N kota Medan.

Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan pada Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2) dan Hukuman (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y) di MTs N Kota Medan. Dengan demikian sebagai kepala madrasah sudah barang tentu memberikan perhatian terhadap system perekrutan, pemberian hadiah dan hukuman. Kepala madrasah MTs N kota Medan dituntut untuk memiliki peran dalam membina, mengembangkan profesi dan karier guru serta mampu memelihara organisasi dan manajemen madrasah. Karena sebagai kepala madrasah harus dapat menjadi jembatan para guru untuk meningkatkan produktivitas kerja. Setiap lembaga pendidikan sangat memerlukan guru yang memiliki kemampuan memadai untuk dapat mencapai target yang telah digariskan. Kompetensi menjadi dasar guru mampu memperlihatkan produktivitas kerja guru.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka sebagai tindak lanjut penelitian disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepada kepala sekolah MTs N kota Medan diharapkan agar turut serta membantu para guru-guru untuk memperhatikan sistem rekrutmen, pemberian hadiah dan hukuman agar produktivitas kerja guru terus meningkat sampai pada level maksimalnya.
2. Kepada guru diharapkan untuk terus berupaya meningkatkan produktivitasnya dengan upaya yang maksimal dan pantang menyerah demi untuk meningkatkan kreatifitas dan keilmuan anak bangsa.
3. Kepada peneliti yang lain dapat diharapkan dapat meneliti hal ini di madrasah-madrasah lainnya dengan variabel yang sama sehingga di dapat memberikan wawasan bagi kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. S. (1994). *Teori-Teori Pendidikan berdasarkan Al-Qur'an*. Jakarta: pt. rineka cipta.
- Adu, E. O. (2015). *Institutional, Personal and Reward System Factors as Determinants of Teachers' Productivity in Public Secondary Schools in Oyo State, Nigeria*. *Journal of Social Sciences*, 45(1), 1–7.
- Armstrong, M. (2007). *Employee Reward Management and Practice* (2nd editio). london: Kogan page.
- Arikunto. (2013). *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Teras.
- Bafadal, I. (2008). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: erlangga.
- Ben-peretz, M., Landler-pardo, G., Ben-peretz, M., & Landler-pardo, G. (2016). *Chapter 5: Teachers' Thoughts about Rewards and Joys of Teaching*. *Teachers' Thoughts about Rewards and Joys of Teaching*. 29(5–6), 80–87.
- Bratton, J, Gold, J. (2003). *Human Resources Management: Theory and Practice* (3rd ed). new york: Palgrave Macmillan.
- Cohen, J. H., & Amidon, E. J. (2004). *Reward and Punishment Histories: A Way of Predicting Teaching Style?*. *Journal of Educational Research*, 97(5), 269–280.
- Danang Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Duane P, S. (2007). *Theory of Personality*. United States Of Amerika: Thomson Wadsword.
- Egalite, A. J., Jensen, L. I., Stewart, T., & Wolf, P. J. (2014). *Finding the Right Fit: Recruiting and Retaining Teachers in Milwaukee Choice Schools*. *Journal of School Choice*, 8 (1), 113–140.
- Esy. (2018). *Kemendikbud Bakal Perketat Proses Rekrutmen Guru*. Retrieved from JPNN website: <https://www.jpnn.com/news/kemendikbud-bakal-perketat-proses-rekrutmen-guru>

- Fauzie, Y. Y. (2018). *Bank Dunia: Kualitas Pendidikan Indonesia Masih Rendah*. CNN Indonesia.
- Gibson, Ivansevich, D. (1997). *Organization*. Jakarta: PT Erlangga.
- Gomes, F. C. (2003). *Manusia, Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Hadijaya, Y. (2017). *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja pendidik Efektif*. Medan: Perdana publishing.
- Handoko. (2008). *Sikap Komitmen organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- (1997). *Manajemen SDM : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- (2012). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri Kurniawan, Muh.. (2016). *Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerjadan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang)*. *Journal of Management*, 2(2), 10.
- Hurlock, E. B. (1978). *Child Development*. Tokyo Japan: Grawhill Kogatus.
- Ivancevich Konopaske, Matteson, T. G. (2000). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jilan, B. (2018). *Permasalahan Guru di Indonesia*. Retrieved from UIN Jakarta website: <https://www.uinjkt.ac.id/id/permasalahan-guru-di-indonesia/>
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaplan, C. (1992). *Teachers' Punishment Histories and Their Selection of Disciplinary Strategies*. *Contemporary Educational Psychology*, 17(2), 258–265.
- Kosim, M. (2007). *Madrasah di Indonesia (Pertumbuhan dan Perkembangan)*. Tadrir, 2(1) Kosim, M. (2007). *Madrasah di Indonesia (Pertumbuhan dan Perkembangan)*. Tadrir, 2(1), 41–57., 41–57.
- Koster, B. dan W. (2001). *Statistika dan Probabilitas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Kusuma, I. (1973). *Pengantar Ilmu Pengetahuan*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP.
- M. Maskur. (2017). *Eksistensi dan Esensi Pendidikan Madrasah di Indonesia*. Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar, 4(1), 101–109.
- Machali Imam. (2018). *Statistik Manajemen Pendidikan (Teori dan Praktik Statistik dalam Bidang Pendidikan, Penelitian, Ekonomi, dan Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya)*. Yogyakarta : PPMPI.
- Mahsun, M. (2005). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: grafindo persada.
- Malayu Hasibuan. (1996). *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, R. L. dan J. J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nur Nasution. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Bojungkerta: Ghalia Indonesia.
- Payaman simanjuntak. (2008). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI.
- Puput Krismawan, Fatoni Azis dan Maria Minarsi. (2019). *The Effect Of Employee Recruitment Processes, Employee Training and Employee Development on Business Development (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga)*. Journal of Management, 5(5), 1–11.
- Purwanto, N. (1993). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: remaja karya.
- RI, department of R. (2004). *Al-Qur'an dan Translate*. Jakarta: Depag RI.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:

PT. Raja Grafindo Persada.

Sadili Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Saputra, Dicky, Nurlina, dan Hasan, Lenny. (2017). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional II Sumatera Barat*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 8(1), 1–14.

Schroeder. (2007). *Manajemen Operasi: Konsep Dan Kasus Kontemporer*. Edisi ke 3. Singapore: McGraw Hill.

Schuler. (1987). *Personnel and Human Resource Management* (3 th editi). Minnesouta: West Publishing Company.

Siagian, S. (2008). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta: STAI EKPN.

Soemohadiwidjojo. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI*. Jakarta: Ras.

Sugiyono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

----- (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimin, A. (2000). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.

Suharyadi dan Purwanto. (2009). *Statistika: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. (Edisi 2 Bu). Jakarta: Salemba Empat.

Sujarwo, S. (2015). *Pendidikan Di Indonesia Memprihatinkan*. Jurnal Ilmiah WUNY, 15(1), 220.

Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: CV. Sagung Seto.

Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan, 6(1), 14–31.

Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta:

Prenadamedia Group.

Sutrisno, E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Group.

T. Hani Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Umar, H. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wahyudi, I. (2012). *Pengembangan Pendidikan: Strategi Inovatif & Kreatif Dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*. Jakarta: : PT Prestasi Pustakaraya.

Webb, R., Vulliamy, G., Hämäläinen, S., Sarja, A., Kimonen, E., & Nevalainen, R. (2004). *Pressures, Rewards and Teacher Retention: A Comparative Study of Primary Teaching in England and Finland*. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 48(2), 169–188.

Widodo, H. (2015). *Potret Pendidikan di Indonesia dan Kesiapannya dalam Menghadapi*. *Cendikia*, 13(2), 293–307.

Lampiran 1

INSTRUMEN PENELITIAN

A. INSTRUMEN PENILAIAN REKRUTMEN

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Lama Bekerja :

PETUNJUK

Diharapkan kepada Bapak/Ibu agar dapat mencermati dan teliti terhadap pemberian penilaian sesuai dengan aspek yang terdapat dalam instrumen.

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

JR : Jarang

TP : Tidak pernah

- Skor untuk pernyataan positif (*fovarable*) adalah SL = 5, SR = 4, KK = 3, JR = 2 dan TP = 1.
- Skor untuk pernyataan negative (*non fovarable*) bernilai SL = 1, SR = 2, KK = 3, JR = 4 dan TP = 5..

Isntrumen Komitmen

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut.

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
Persiapan Rekrutmen						
1	Saya mengetahui adanya musyawarah perencanaan rekrutmen guru					
2	Saya turut serta menganalisa posisi guru yang akan di terima					
3	Saya berpartisipasi dalam merencanakan perekrutan					
4	Saya mendeskripsikan posisi pekerjaan yang diterima					

5	Saya mengetahui prosedur rekrutmen					
6	Saya rasa metode rekrutmen yang diterapkan masih perlu perbaikan					
7	Saya mengetahui jumlah kebutuhan yang akan diterima					
8	Saya turut andil dalam menentukan kualifikasi kandidat kerja					
Penyebaran pengumuman						
9	Saya pernah melihat adanya lowongan guru yang disebar (medsos/media cetak) oleh pihak madrasah					
10	Saya rasa media yang gunakan harus lebih memadai					
11	Saya bisa memahami informasi yang tertera pada brosur lowongan yang di publish					
12	Saya mensosialisasikan terkait pengumuman lowongan pekerjaan					
13	Saya mendengar adanya himbuan untuk menyebarkan informasi lowongan pekerjaan					
14	Saya memahami brosur yang disebar secara jelas					
Penerimaan lamaran						
15	Saya turut serta memeriksa hasil pendaftaran					
16	Saya mengetahui madrasah merekrut guru melalui sumber internal					
17	Saya mengetahui madrasah merekrut guru melalui sumber eksternal					
18	Saya melakukan <i>cross chek</i> pada lamaran yang masuk					
19	Saya memahami SOP dan administrasi rekrutmen					
20	Saya terlibat dalam penyampaian surat balasan terhadap pelamar yang lulus berkas					
21	Sistem penginformasian seleksi berkas dilakukan lewat website/medsos/telfon					
Seleksi						
22	Tes perekrutan sesuai dengan lowongan kerja yang telah ditetapkan					
23	Sistem penerimaan yang dilakukan madrasah sudah memadai					
24	Dalam melakukan interview, bentuk pertanyaan sudah sesuai dengan kebutuhan madrasah					
25	Saya mengikuti pemeriksaan referensi yang dilakukan madrasah terhadap pelamar					
26	Tim seleksi turut serta mengecek kondisi kesehatan pelamar					
27	Wawancara yang dilakukan cukup jelas bagi pelamar					
28	Keputusan madrasah dalam merekrut guru sudah tepat					
29	Madrasah melakukan penilaian berdasarkan SOP					
30	Saya memahami dengan jelas proses seleksi					

INSTRUMEN PENELITIAN

B. INSTRUMEN PENILAIAN REWARD

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Lama Bekerja :

PETUNJUK

Diharapkan kepada Bapak/Ibu agar dapat mencermati dan teliti terhadap pemberian penilaian sesuai dengan aspek yang terdapat dalam instrumen.

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

JR : Jarang

TP : Tidak pernah

- Skor untuk pernyataan positif (*fovarable*) adalah SL = 5, SR = 4, KK = 3, JR = 2 dan TP = 1.
- Skor untuk pernyataan negative (*non fovarable*) bernilai SL = 1, SR = 2, KK = 3, JR = 4 dan TP = 5..

Instrumen Rekrutmen

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut.

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
Upah/Gaji						
1	Upah yang diberikan sesuai dengan jam kerja bapak/ibu					
2	Gaji yang diberikan telah memenuhi kebutuhan					
3	Dengan gaji/upah yang diberikan bapak/ibu mampu mengerjakan tugas yang telah di emban					
4	Bapak/ibu mendapat dana pensiunan dari lembaga					
5	Lembaga memberikan asuransi kesehatan					

6	Adanya penambahan gaji sesuai dengan prestasi kerja					
7	Lembaga telah memeberikan upah/gaji sesuai dengan standar yang berlaku					
8	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji					
Insentif						
9	Saya mendapatkan insentif atas prestasi kerja					
10	Saya bersemanga dalam bekerja apabila ada insentif dari madrasah					
11	Saya menerima insentif setiap tahunnya					
12	Insentif yang diberikan cukup tinggi					
13	Saya akan mendapatkan bonus jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
14	Pemberian komisi yang diterapkan oleh manajemen madrasah cukup adil					
Tunjangan						
15	Saya menerima bonus jika perkejaan saya baik					
16	Saya memperoleh tunjangan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan					
17	Saya menerima tunjangan sesuai waktu yang telah ditentukan					
18	Saya menerima tunjangan sesuai dengan prestasi kerja					
19	Tunjangan yang saya terima cukup banyak dan sesuai dengan yang saya kerjakan					
20	Saya mendapatkan fasilitas yang memudahkan saya untuk bekerja					
Penghargaan Interpersonal						
21	Saya akan termotivasi bekerja lebih baik bila saya diakui sebagai guru terbaik					
22	Dalam bekerja saya selalu ingin menjadi yang terbaik					
23	Madrasah selalu meberikan reward khusus kepada guru yang selalu konsisten dengan prestasi kerja					
24	Madrasah mengadakan program pelatihan bagi guru yang berprestasi					
Promosi						
25	Saya cukup puas dengan ketentuan dari madrasah atas ketetapan promosi jabatan					
26	Saya sengan promosi jabatan sering terjadi					
27	Penilaian yang dilakukan untuk promosi cukup tepat					
28	Promosi yang diterapkan berdasarkan prestasi kerja					
29	Saya merasa senang dengan promosi yang terbuka untuk setiap orang					
30	Saya tidak melihat adanya kemajuan karir karyawan					

INSTRUMEN PENELITIAN

C. INSTRUMEN PENILAIAN PUNISHMENT

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Lama Bekerja :

PETUNJUK

Diharapkan kepada Bapak/Ibu agar dapat mencermati dan teliti terhadap pemberian penilaian sesuai dengan aspek yang terdapat dalam instrumen.

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

JR : Jarang

TP : Tidak pernah

- Skor untuk pernyataan positif (*fovarable*) adalah SL = 5, SR = 4, KK = 3, JR = 2 dan TP = 1.
- Skor untuk pernyataan negative (*non fovarable*) bernilai SL = 1, SR = 2, KK = 3, JR = 4 dan TP = 5..

Instrumen Punishment

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut.

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
Teguran/Peringatan						
1	Saya pernah mendapatkan teguran dari kepala madrasah atas kinerja yang tidak baik					
2	Saya melihat adanya kesalahan dalam memberikan peringatan					
3	Pemberian teguran cukup sopan dan tidak melanggar kode etik					
4	Teguran dilakukan secara lisan atau tulisan					

5	Kepala madrasah memberikan teguran/peringatan karena ada kesalahan yang objektif					
6	Teguran diberikan berdasarkan tingkat kesalahan yang dilakukan					
Penundaan/Penurunan Gaji						
7	Perununan gaji dilakukan karena keterlambatan kehadiran di madrasah					
8	Adanya penurunan gaji karena melanggar disiplin kerja					
9	Saya mendapatkan penundaan gaji apabila target kerja tidak tercapai					
10	Rotasi jabatan membuat gaji turun dan ditunda					
11	Adanya penuruna gaji dikarenakan alas an-alasan yang tepat					
12	Penurunan gaji tiba-tiba tanpa ada sosialisasi					
Penundaan Kenaikan Pangkat						
13	Saya tidak pernah mendengar adanya kenaikan pangkat di madrasah					
14	Tidak adanya penurunan atau kenaikan pangkat di madrasah					
15	Jenis penundaan sesuai dengan tingkat kesalahan kerja					
16	Adanya pembebasan jabatan di madrasah					
17	Kenaikan pangkat sesuai dengan aturan SOP yang telah ditetapkan					
18	Penundaan kenaikan pangkat dilakukan dengan telaah yang objektif					
Demosi						
19	Demosi dilakukan karena adanya karyawan yang selalu rendah prestasi kerjanya					
20	Setiap 6 bulan sekali dilakukan demosi karyawan					
21	Produktivitas kerja rendah akan dijatuhi sanksi demosi					
22	Dikenakan demosi apabila bermoral buruk					
23	Dengan adanya demosi dapat memacu peningkatan prestasi kerja					
24	Setiap demosi yang dikeluarkan akan menghilangkan semangat kerja					
Pemutusan Hubungan kerja (PHK)						
25	Saya mengetahui SOP pemberhentian kerja di lembaga					
26	Saya akan memberikan informasi apabila ingin mengundurkan diri					
27	Pemberian sanksi PHK jarang dilakukan					
28	Saya mengetahui PHK adalah sanksi yang paling berat					
29	Madrasah pernah melakukan PHK pada guru					
30	Alas an madrasah atas pemecatan terhadap karyawan cukup objektif					

INSTRUMEN PENELITIAN

D. INSTRUMEN PENILAIAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU

4. Usia :.....
5. Jenis Kelamin :.....
6. Lama Bekerja :.....

PETUNJUK

Diharapkan kepada Bapak/Ibu agar dapat mencermati dan teliti terhadap pemberian penilaian sesuai dengan aspek yang terdapat dalam instrumen.

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

KK : Kadang-kadang

JR : Jarang

TP : Tidak pernah

- Skor untuk pernyataan positif (*fovarable*) adalah SL = 5, SR = 4, KK = 3, JR = 2 dan TP = 1.
- Skor untuk pernyataan negative (*non fovarable*) bernilai SL = 1, SR = 2, KK = 3, JR = 4 dan TP = 5..

Instrumen Produktivitas Kerja Guru

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut.

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
Percaya Diri						
1	Saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas sendiri					
2	Saya dapat mengelola kelas saat berlangsungnya pembelajaran					
3	Saya optimis terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya mudah bergaul dengan teman-teman untuk					

	bertukar pikiran					
Tindakan Konstruktif						
5	Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan pembelajaran					
6	Saya suka diajak diskusi terkait dengan pembelajaran					
7	Saya suka melakukan hal-hal baru dalam pembelajaran					
8	Saya sering memotivasi para siswa agar kreatif dan inovatif					
Loyalitas Terhadap Pekerjaan						
9	Saya melaksanakan pembelajaran dengan semangat dan senang hati					
10	Saya tetap senang walaupun jam mengajar yang tinggi					
11	Saya lebih suka mendahulukan tugas pokok dari pada tugas lain					
12	Saya tidak pernah melaksanakan pembelajaran dengan ikhlas					
Menguasai Persoalan						
13	Saya mampu menetralsir permasalahan yang timbul dalam pembelajaran					
14	Saya dapat melaksanakan strategi pembelajaran yang bermacam-macam					
15	Saya dapat menenangkan murid-murid di kelas					
16	Saya suka memecahkan masalah dengan berdiskusi					
Berkontribusi						
17	Saya memberikan sumbangsi pemikiran saat ada rapat guru					
18	Saya menyarankan kepada kepala madrasah terkait model pembelajaran yang baik					
19	Saya membantu teman-teman untuk membuat RPP					
20	Saya memotivasi siswa agar lebih kreatif, inovatif dan imajinatif					
Mengembangkan Potensi						
21	Saya suka menggunakan strategi dan metode dalam mengajar yang berbeda-beda					
22	Saya mengembangkan RPP di dalam pembelajaran					
23	Saya memberikan praktik langsung kepada siswa-siswa dalam pembelajaran					
24	Saya membuat suasana di kelas lebih kondusif dan aktif					
Bertanggung Jawab						
25	Saya selalu konsisten terhadap waktu atas tugas yang diberikan					
26	Saya bertanggung jawab mengelola pembelajaran di kelas					
27	Saya siap bertanggung jawab atas kinerja yang saya					

	tunjukkan baik itu salah/benar					
28	Saya menaati peraturan yang telah ditetapkan					
29	Saya bertanggung jawab dengan hasil pembelajaran yang saya lakukan					
30	Saya bertanggung jawab atas nilai-nilai pelajaran yang diberikan kepada siswa/siswi di madrasah					

Lampiran 2

Sebaran Data Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)

Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16
3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4
3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	1
5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	1
5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1
2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	3	5	4	5	5	2	4	4	5	5	4	5
5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
5	3	4	3	4	4	5	5	5	2	5	2	2	2	2	1
2	3	3	3	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5
2	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
2	2	2	2	2	2	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4

Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	Item_29	Item_30
5	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	5	4	4
5	3	4	1	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4
4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
5	3	5	1	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5
4	2	4	1	3	5	4	4	1	4	4	4	4	4
1	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
1	4	5	1	5	5	4	4	1	4	4	4	4	1
1	2	4	1	4	4	3	4	1	4	4	4	4	1
1	3	3	1	3	2	3	3	1	4	4	5	5	2
1	5	4	1	3	2	3	4	1	5	4	5	4	2
1	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
1	2	4	1	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4
1	2	4	1	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4
1	2	4	1	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4
1	5	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5
4	2	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
5	3	5	1	5	5	4	4	1	4	5	5	5	1
4	2	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1
5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1
5	4	5	1	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1
4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1
1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4
5	5	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4
5	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
5	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
5	3	5	2	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5
5	4	5	2	4	5	5	5	1	5	4	5	5	4
1	1	1	1	1	3	4	4	1	4	4	3	4	3
4	3	4	1	4	5	4	4	1	4	4	5	4	5

Lampiran 3

Sebaran Data Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X_1)

Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4

Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	Item_29	Item_30
5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3
4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5

Lampiran 4

Sebaran Data Uji Validitas Variabel Pemberian Hadiah (X₂)

Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16
2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	1	5	5
2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	1	2	4
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	4	5
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	1	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4
3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	4	4
1	5	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5
1	4	5	5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4
2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5
2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
1	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	1	5	5
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	2	4	3	4	4

Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	Item_29	Item_30
3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	2	1
3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	2	2	1
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	1
3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	2	1
3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	2	1
3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1
3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	1
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1
3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	2	1
3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	2	1
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	1
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1
3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	1
3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1
3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1
5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1
3	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	2	1	1
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	1
3	3	5	4	4	5	4	3	2	4	4	3	2	1
3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	1
3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	1
3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	1
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1
3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	1
3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	1
3	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	2	1
3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	1
3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	1	1

Lampiran 5

Sebaran Data Uji Validitas Variabel Hukuman (X_3)

Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16
1	5	4	5	5	5	5	5	4	1	4	5	2	1	5	5
1	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	4	3	4
1	4	4	4	5	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	3
1	4	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	2	1	5	2
1	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	3	2	1	2	2
1	4	4	4	5	5	5	5	5	1	4	4	2	1	4	2
1	5	4	5	4	4	4	5	5	1	4	5	2	1	2	2
1	4	4	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	1	3	2
1	5	4	4	4	4	5	4	4	1	5	5	4	4	3	4
1	4	4	4	5	5	5	4	5	1	5	4	5	1	3	4
1	5	4	4	4	2	3	4	2	1	3	4	4	1	3	3
1	4	4	4	4	3	3	4	2	1	4	4	3	4	3	4
1	4	4	5	4	3	3	3	2	1	4	4	3	2	4	5
1	5	4	3	4	3	4	3	4	1	4	4	3	2	4	4
1	5	5	5	5	3	5	5	2	1	5	4	3	2	5	5
1	4	5	5	1	3	5	4	4	1	4	4	3	3	3	4
1	3	3	3	3	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5
1	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4
1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	3	4	5
1	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	2	4	4
1	5	4	5	4	4	5	5	5	1	5	4	4	5	4	4
1	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	2	4	5
2	2	2	2	2	2	2	5	4	1	4	5	5	1	5	5
1	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	4	4
1	4	4	4	5	5	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4
2	1	1	1	4	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5
2	5	4	4	5	4	4	5	5	1	4	4	4	1	5	5
2	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4
2	4	4	3	5	5	5	3	4	1	4	2	4	3	4	4

Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	Item_29	Item_30
3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	2	5
3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	2	5	5
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	5
3	2	1	5	5	5	4	4	5	4	5	2	5	5
3	3	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	1	2	5	5	5	5	1	2	5	5	4	5
3	4	1	2	5	5	4	4	1	2	4	4	4	2
3	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	2
3	4	4	2	5	5	4	3	1	2	4	3	5	2
3	3	4	2	5	5	4	4	4	2	4	3	4	2
3	3	3	2	5	5	4	1	4	2	4	3	5	2
1	3	4	5	5	5	4	1	4	2	4	4	4	2
1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2
3	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	2	5
1	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	2	2	4
3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	5	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4
3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	2	2	5	5
3	3	5	4	4	5	4	3	2	4	2	2	5	4
3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4
3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5
3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
3	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5
3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	4	5
3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5

Lampiran 6

Nilai Angket Variabel Rekrutmen (X_1), Pemberian Hadiah (X_2), Hukuman (X_3) dan Produktivitas Kerja Guru (Y)

No	Rekrutmen (X_1)	Pemberian Hadiah (X_2)	Hukuman (X_3)	Produktivitas Kerja Guru (Y)
1	90	133	85	103
2	87	131	85	102
3	82	121	97	109
4	98	141	84	100
5	83	119	98	110
6	96	139	87	107
7	90	128	95	106
8	81	118	86	90
9	87	125	80	98
10	89	130	84	99
11	78	115	84	85
12	86	122	72	105
13	85	120	63	108
14	85	120	68	110
15	97	137	100	115
16	84	122	52	108
17	98	138	72	94
18	87	121	52	92
19	95	132	90	120
20	86	123	87	105
21	80	114	82	109
22	84	118	98	99
23	84	117	83	93
24	72	103	96	90
25	63	99	90	102
26	68	99	81	103
27	67	100	90	112
28	52	87	87	114
29	72	104	82	115
30	49	75	98	110
31	90	120	83	107
32	87	120	96	102
33	82	137	90	99
34	98	122	83	94
35	83	114	96	112
36	96	118	90	115
37	90	117	81	108
38	81	103	97	110
39	97	133	84	125
40	84	131	98	90
41	98	121	87	94
42	87	141	98	98
43	98	100	83	95
44	83	128	96	99

45	96	118	83	110
46	83	125	96	107
47	96	103	98	106
48	98	117	88	90
49	88	102	87	98
50	87	123	90	99
51	90	145	96	85
52	96	139	87	110
53	99	128	80	112
54	75	118	78	119
55	87	125	91	124
56	80	130	97	130
57	78	115	80	111
58	91	122	82	90
59	97	120	86	94
60	80	120	83	98
61	82	137	90	95
62	86	122	72	99
63	83	138	61	100
64	90	121	87	108
65	72	132	69	111
66	61	123	90	125
67	87	114	79	103
68	69	137	76	117
69	90	122	96	102
70	79	114	99	123
71	76	118	75	145
72	78	117	87	139
73	60	103	80	128
74	93	133	78	109
75	90	131	91	100
76	94	121	97	110
77	93	141	80	107
78	59	100	82	106
79	50	128	86	90
80	68	118	68	98
81	98	125	98	99
82	90	103	90	85
83	67	117	67	105
84	87	102	87	108
85	90	123	90	110
86	73	115	73	115
87	89	122	89	108
88	90	120	90	90
89	97	120	97	101
90	97	137	97	116
91	89	122	89	124
92	65	138	65	110
93	60	121	60	90
94	70	132	70	98

95	72	123	72	99
96	85	114	80	85
97	82	137	84	105
98	90	122	84	108
99	86	114	72	110
100	90	118	63	115
101	98	117	68	90
102	87	103	67	98
103	95	133	52	99
104	86	131	72	85
105	80	121	52	105
106	84	120	90	108
107	84	137	87	110
108	72	122	82	115
109	63	114	98	108
110	68	118	72	94
111	67	117	63	92
112	52	103	68	124
113	72	133	67	110
114	49	131	52	90
115	90	121	72	98
116	87	141	52	99
117	82	100	90	85
118	98	128	87	105
119	83	118	72	100
120	90	125	63	108
121	98	120	68	111
122	87	120	67	125
123	95	137	52	103
124	86	122	72	117
125	80	138	90	102
126	84	121	81	123
127	84	132	87	145
128	72	123	89	139
129	63	114	78	98
130	68	118	86	99
131	67	117	85	85
132	52	103	85	105
133	72	99	97	108
134	49	99	84	110
135	90	100	98	115
136	98	87	87	108
137	83	104	84	94
138	96	75	84	92
139	90	120	100	124
140	81	120	63	110
141	87	137	68	90
142	89	103	67	115
143	78	117	52	108
144	86	102	72	94

145	85	123	72	92
146	85	119	52	120
147	97	139	90	105
148	84	128	98	109
149	98	118	83	99
150	89	125	96	93
151	77	130	89	90
152	70	115	90	102
153	84	122	100	113

Lampiran 7

Deskripsi Statistik

Statistics					
		Rekrutmen	Pemberian Hadiah	Hukuman	Produktivita Kerja Guru
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	2	2	2	2
Mean		82.67	120.14	81.36	105.27
Median		85.00	121.00	84.00	105.00
Mode		90	120	90	110
Std. Deviation		12.091	12.810	12.689	11.844
Variance		146.184	164.093	161.008	140.276
Range		50	70	50	60
Minimum		49	75	52	85
Maximum		99	145	107	145
Sum		12648	18381	12448	16106

Lampiran 8

Kelas Interval

Distribusi Frekuensi Rekrutmen (X_1)

Rumus menghitung sebaran data distribusi frekuensi

1. Range = Data tertinggi-data terendah
= 99-44
= 50
2. Banyak Kelas = $1 + 3.3, \log n$
= $1 + 3.3, \log 153$
= $1 + 3.3 (2.18)$
= 8.20 = dikenakan menjadi 8
3. Panjang kelas = $\frac{\text{rentang kelas}}{\text{banyak kelas}}$
= $\frac{50}{8}$
= 6.25 dikenakan menjadi 6

Hasil uji spss

		interval			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	49-54	7	4.5	4.6	4.6
	55-60	3	1.9	2.0	6.5
	61-66	5	3.2	3.3	9.8
	67-72	19	12.3	12.4	22.2
	73-78	8	5.2	5.2	27.5
	79-84	31	20.0	20.3	47.7
	85-90	48	31.0	31.4	79.1
	91-96	13	8.4	8.5	87.6
	97-102	19	12.3	12.4	100.0
	Total	153	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
Total		155	100.0		

Distribusi Frekuensi Pemberian Hadiah (X_2)

Rumus menghitung sebaran data distribusi frekuensi

1. Range = Data tertinggi-data terendah
= 145-75
= 70
2. Banyak Kelas = $1 + 3.3, \log n$
= $1 + 3.3, \log 153$

$$\begin{aligned}
 &= 1 + 3.3 (2.18) \\
 &= 8.20 = \text{digenapkan menjadi } 8 \\
 3. \text{ Panjang kelas} &= \frac{\text{rentang kelas}}{\text{banyak kelas}} \\
 &= \frac{70}{8} \\
 &= 8.75 \text{ digenapkan menjadi } 9
 \end{aligned}$$

Hasil uji spsss

interval					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	75-83	2	1.3	1.3	1.3
	84-92	2	1.3	1.3	2.6
	93-101	9	5.8	5.9	8.5
	102-110	14	9.0	9.2	17.6
	111-119	35	22.6	22.9	40.5
	120-128	53	34.2	34.6	75.2
	129-137	26	16.8	17.0	92.2
	138-146	12	7.7	7.8	100.0
	Total	153	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
Total		155	100.0		

Distribusi Frekuensi Hukuman (X_3)

Rumus menghitung sebaran data distribusi frekuensi

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Range} &= \text{Data tertinggi-data terendah} \\
 &= 107-52 \\
 &= 55 \\
 2. \text{ Banyak Kelas} &= 1 + 3.3, \text{ Log } n \\
 &= 1 + 3.3, \text{ Log } 153 \\
 &= 1 + 3.3 (2.18) \\
 &= 8.20 = \text{digenapkan menjadi } 8 \\
 3. \text{ Panjang kelas} &= \frac{\text{rentang kelas}}{\text{banyak kelas}} \\
 &= \frac{55}{8} \\
 &= 6.87 \text{ digenapkan menjadi } 7
 \end{aligned}$$

Hasil uji spsss

interval					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	52-58	9	5.8	5.9	5.9
	59-65	8	5.2	5.2	11.1
	66-72	25	16.1	16.3	27.5
	73-79	7	4.5	4.6	32.0
	80-86	38	24.5	24.8	56.9
	87-93	36	23.2	23.5	80.4
	94-100	30	19.4	19.6	100.0
	Total	153	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
Total		155	100.0		

Distribusi Frekuensi Hukuman (Y)

Rumus menghitung sebaran data distribusi frekuensi

1. Range = Data tertinggi-data terendah
= 145-85
= 60
2. Banyak Kelas = $1 + 3.3, \text{Log } n$
= $1 + 3.3, \text{Log } 153$
= $1 + 3.3 (2.18)$
= 8.20 = dikenakan menjadi 8
3. Panjang kelas = $\frac{\text{rentang kelas}}{\text{banyak kelas}}$
= $\frac{60}{8}$
= 7.5 dikenakan menjadi 8

Hasil uji spsss

interval					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	85-92	23	14.8	15.0	15.0
	93-100	36	23.2	23.5	38.6
	101-108	39	25.2	25.5	64.1
	109-116	35	22.6	22.9	86.9
	117-124	11	7.1	7.2	94.1
	125-132	5	3.2	3.3	97.4
	133-140	2	1.3	1.3	98.7
	141-148	2	1.3	1.3	100.0
	Total	153	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
Total		155	100.0		

Lampiran 9

Uji Kecenderungan

Uji Kecenderungan Data variabel Rekrutmen (X_1)

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Obsevasi	Frekuensi Relatif	Katagori
1	$>(M_i + 1,5 SD_i)$ - skor maksimum	F_{01}	F_{R1}	Tinggi
2	$> M_i - (M_i + 1,5 SD_i)$	F_{02}	F_{R2}	Cukup
3	$> (M_i - 1,5 SD_i) - M_i$	F_{03}	F_{R3}	Kurang
4	Skor Minimum - $(M_i - 1,5 SD_i)$	F_{04}	F_{R4}	Rendah

Adapun untuk mencari uji kecenderungan data dilakukan dengan rumus berikut ini :

$$M_i = \frac{\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}}{2}$$

$$Sd_i = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{6}$$

Identifikasi kecenderungan variabel Rekrutmen (X_1)

$$M_i = \frac{102 + 49}{2} = 75.5 \text{ dibulatkan menjadi } 76$$

$$Sd_i = \frac{102 - 49}{6} = 8.83 \text{ dibulatkan menjadi } 9$$

Berdasarkan harga Mid an Sdi maka diperoleh tingkat kecenderungan variabel Rekrutmen (X_1) sebagai berikut

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Katagori
90 (-keatas)	49	32%	Tinggi
76-89	68	44.4%	Cukup
63-75	25	16.3%	Kurang
62 (-kebawah)	11	10.6%	Rendah
Jumlah	153	7.1%	

Uji Kecenderungan Data variabel Pemberian Hadiah (X_2)

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Obsevasi	Frekuensi Relatif	Katagori
1	$>(M_i + 1,5 SD_i)$ - skor maksimum	F_{01}	F_{R1}	Tinggi
2	$> M_i - (M_i + 1,5 SD_i)$	F_{02}	F_{R2}	Cukup
3	$> (M_i - 1,5 SD_i) - M_i$	F_{03}	F_{R3}	Kurang
4	Skor Minimum - $(M_i - 1,5 SD_i)$	F_{04}	F_{R4}	Rendah

Adapun untuk mencari uji kecenderungan data dilakukan dengan rumus berikut ini :

$$M_i = \frac{\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}}{2}$$

$$S_d i = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{6}$$

Identifikasi kecenderungan variabel Pemberian Hadiah (X_2)

$$M_i = \frac{145 + 75}{2} = 110$$

$$S_d i = \frac{145 - 75}{6} = 11.6 \text{ dibulatkan menjadi } 12$$

Berdasarkan harga Mid an Sdi maka diperoleh tingkat kecenderungan variabel Pemberian Hadiah (X_2)

sebagai berikut

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Katagori
128 (-keatas)	44	28.8%	Tinggi
110-127	82	53.6%	Cukup
92-109	23	15.0%	Kurang
91 (-kebawah)	4	2.6%	Rendah
Jumlah	153	100%	

Hasil SPSS

Uji kecenderungan data					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	128-145	44	28.4	28.8	28.8
	110-127	82	52.9	53.6	82.4
	92-109	23	14.8	15.0	97.4
	75-91	4	2.6	2.6	100.0
	Total	153	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
Total		155	100.0		

Uji Kecenderungan Data variabel Hukuman (X_3)

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Obsevasi	Frekuensi Relatif	Katagori
1	$>(M_i + 1,5 SD_i)$ - skor maksimum	F_{01}	F_{R1}	Tinggi
2	$> M_i - (M_i + 1,5 SD_i)$	F_{02}	F_{R2}	Cukup
3	$> (M_i - 1,5 SD_i) - M_i$	F_{03}	F_{R3}	Kurang
4	Skor Minimum - $(M_i - 1,5 SD_i)$	F_{04}	F_{R4}	Rendah

Adapun untuk mencari uji kecenderungan data dilakukan dengan rumus berikut ini :

$$M_i = \frac{\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}}{2}$$

$$Sd_i = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{6}$$

Identifikasi kecenderungan variabel Hukuman (X_3)

$$M_i = \frac{107 + 52}{2} = 79.5 \text{ dibulatkan menjadi } 80$$

$$Sd_i = \frac{107 - 52}{6} = 9.1 \text{ dibulatkan menjadi } 9$$

Berdasarkan harga Mid an Sdi maka diperoleh tingkat kecenderungan variabel Hukuman (X_3)

sebagai berikut

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Katagori
94 (-keatas)	30	19.6%	Tinggi
80-93	74	48.4%	Cukup
67-79	32	20.9%	Kurang
66 (-kebawah)	17	11.1%	Rendah
Jumlah	153	100.0%	

Hasil SPSS

Uji kecenderungan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	94-107	30	19.4	19.6	19.6
	80-93	74	47.7	48.4	68.0
	67-79	32	20.6	20.9	88.9
	52-66	17	11.0	11.1	100.0
	Total	153	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
Total		155	100.0		

Uji Kecenderungan Data variabel Produktivitas Kerja Guru(Y)

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Obsevasi	Frekuensi Relatif	Katagori
1	$>(M_i + 1,5 SD_i)$ - skor maksimum	F_{01}	F_{R1}	Tinggi
2	$> M_i - (M_i + 1,5 SD_i)$	F_{02}	F_{R2}	Cukup
3	$> (M_i - 1,5 SD_i) - M_i$	F_{03}	F_{R3}	Kurang
4	Skor Minimum - $(M_i - 1,5 SD_i)$	F_{04}	F_{R4}	Rendah

Adapun untuk mencari uji kecenderungan data dilakukan dengan rumus berikut ini :

$$M_i = \frac{\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}}{2}$$

$$S_{di} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{6}$$

Identifikasi kecenderungan variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)

$$M_i = \frac{145 + 85}{2} = 115$$

$$S_{di} = \frac{145 - 85}{6} = 10$$

Berdasarkan harga Mid an Sdi maka diperoleh tingkat kecenderungan variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) sebagai berikut

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Katagori
130 (-keatas)	5	3.3%	Tinggi
115-129	24	15.7%	Cukup
100-114	69	45.1%	Kurang
99 (-kebawah)	55	35.9%	Rendah
Jumlah	153	100%	

Hasil SPSS

kecenderungan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	130-145	5	3.2	3.3	3.3
	115-129	24	15.5	15.7	19.0
	100-114	69	44.5	45.1	64.1
	85-99	55	35.5	35.9	100.0
	Total	153	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
Total		155	100.0		

Lampiran 10

Analisis Korelasi

Analisis Korelasi Rekrutmen (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Correlations			
		Rekrutmen_X1	Produktivitas_K erja_Guru_Y
Rekrutmen_X1	Pearson Correlation	1	.485
	Sig. (2-tailed)		.296
	N	153	153
Produktivitas_Kerja_Guru_Y	Pearson Correlation	.485	1
	Sig. (2-tailed)	.296	
	N	153	153

Analisis Korelasi Pemberian Hadiah (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Correlations			
		Pemberian_Had iah_X2	Produktivitas_K erja_Guru_Y
Pemberian_Hadiah_X2	Pearson Correlation	1	.790
	Sig. (2-tailed)		.866
	N	153	153
Produktivitas_Kerja_Guru_Y	Pearson Correlation	.790	1
	Sig. (2-tailed)	.866	
	N	153	153

Analisis Korelasi Pemberian Hadiah (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Correlations			
		Hukuman_X3	Produktivitas_K erja_Guru_Y
Hukuman_X3	Pearson Correlation	1	.656
	Sig. (2-tailed)		.320
	N	153	153
Produktivitas_Kerja_Guru_Y	Pearson Correlation	.656	1
	Sig. (2-tailed)	.320	
	N	153	153

Lampiran 11

Analisis Regresi Sederhana

Hasil analisis regresi sederhana variabel Rekrutmen (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.685 ^a	.507	.691	3.840	.507	1.102	1	151	.296
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen_X1									

Hasil analisis regresi sederhana variabel Pemberian Hadiah (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.714 ^a	.690	-.006	4.882	.690	.028	1	151	.866

a. Predictors: (Constant), Pemberian Hadiah X2

Hasil analisis regresi sederhana variabel Pemberian Hadiah (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.881 ^a	.777	.670	3.844	.777	.997	1	151	.320

a. Predictors: (Constant), Hukuman_X3

Lampiran 12

Analisis Regresi Ganda

Hasil analisis regresi sederhana variabel Rekrutmen (X1), Pemberian Hadiah (X2), Pemberian Hadiah (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.828 ^a	.716	.693	2.964	.716	.831	3	149	.479

a. Predictors: (Constant), Hukuman_X3, Pemberian_Hadiah_X2, Rekrutmen_X1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.045	3.963		8.614	.000
	Rekrutmen_X1	.304	.085	.306	-1.223	.003
	Pemberian_Hadiah_X2	.280	.080	.291	.351	.016
	Hukuman_X3	.691	.078	.687	1.169	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Guru_Y

Lampiran 13

Uji T

Rekrutmen (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.159	6.635		6.903	.402
	Rekrutmen_X1	.683	.079	-.085	3.050	.296

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Guru_Y

Pemberian Hadiah (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.793	9.089		8.749	.392
	Pemberian_Hadiah_X2	.713	.075	-.014	2.169	.866

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Guru_Y

Pemberian Hadiah (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.044	6.305		5.708	.411
	Hukuman_X3	.376	.076	.081	2.999	.320

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Guru_Y

Lampiran 14

UJi F

Rekrutmen (X1), Pemberian Hadiah (X2) dan Hukuman (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.779	3	116.926	78.831	.479 ^b
	Residual	20971.234	149	140.747		
	Total	21322.013	152			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Guru_Y

b. Predictors: (Constant), Hukuman_X3, Pemberian_Hadiah_X2, Rekrutmen_X1

Lampiran 15
Tabel r Product Moment

Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	R	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Riwayat Hidup



Muhammad Fuad Zaini Siregar lahir pada 06 Maret 1995 di Ujung Lombang, Kec. Sungai Kanan Kab. Labuahan Batu Selatan. Anak ke-2 dari 4 bersaudara. Mulai menempuh pendidikan Sekolah Dasar Negeri (SDN) No. 115505 Desa Ujung Lombang (2000 - 2006). MTs. Darul Falah Kec. Suangai Kanan (Tahun 2007-2010). MAS Darul Falah Kec. Suangai Kanan (Tahun 2010-2013). Program sarjana UIN-Sumatera Utara Medan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Program studi Manajemen Pendidikan Islam (Tahun 2013-2017). Program Magister UIN-Sumatera Utara Medan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Program studi Manajemen Pendidikan Islam (Tahun 2018-2020).

Semasa mengarungi dunia pendidikan penulis turut aktif mengikuti kegiatan organisasi intra sekolah maupun kampus, di Madrasah penulis aktif mengikuti organisasi OSIS, penulis juga aktif dalam organisasi intra kampus yaitu HMJ (Himpunan Mahasiswa Jurusan) dan *Study Club Kaizen*. Beberapa karya ilmiah penulis “*Hubungan Antara Kompetensi Profesionalisme Dengan Kinerja Guru Di Man 3 Medan*” Jurnal TADBIR, “*The Implementation of Learning Management in Class VIII Madrasa Tsanawiyah Islamiyah (YPI) Batangkuis*” dan *The Strategy Implemented By The Madrasa Principal in Improving Quality of education in MAN 3 Medan*” Prosiding ICIEM.